

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE PERSONNEL OFFICE OF THE NATIONAL BROADCASTING AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

Priruch SUPAROJANEE¹

1 Master's degree student Master of Public Administration Program Graduate School of Management Studies Sripatum University, Bangkok, Thailand; Priruch_@hotmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

The objective of this research aims to study the level of organizational commitment of NBTC office employees and to study the relationship between internal organizational factors and organizational commitment of NBTC office employees. The sample group were 307 NBTC officers by Frequency and Percentage, Mean, Standard Deviation, hypothesis testing using T-test, F-test and statistics. Pearson's Correlation. The results of the study found that 1) different personal factors, gender and age, had no difference in organizational commitment. As for personal factors such as status, education, tenure, income, and position Different people have different commitments to the organization; 2) the level of commitment to the organization of NBTC office employees is at a high level 3) factors within the organization were correlated with organizational commitment of NBTC officer employees at a high level, with statistical significance at the 0.01

Keywords: Organizational Commitment, Organization, Internal Organizational factors, Personnel of NBTC

CITATION INFORMATION: Suparojane, P. (2024). The Relationship between Internal Factors and Organizational Commitment of the Personnel Office of the National Broadcasting and Telecommunications Commission. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 22

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ไพรัช สุภโรจน์¹

1 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม;
Priruch_@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของสำนักงาน กสทช. จำนวน 307 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยให้ t-test, f-test และสถิติเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ด้านการศึกษา ด้านระยะเวลาในการทำงาน ด้านรายได้ และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กร, ปัจจัยภายในองค์กร, พนักงาน สำนักงาน กสทช.

ข้อมูลอ้างอิง: ไพรัช สุภโรจน์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 22

บทนำ

ความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแต่ละองค์กรล้วนมีเป้าหมายสำคัญที่ต้องการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานในแต่ละฝ่าย ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในทางการจัดการนั้น จำเป็นต้องใช้ปัจจัยนำเข้า 4 M's ได้แก่ คน (Man) การจัดการ (Management) เงิน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) (ฉันทนา งามบุญฤทธิ์, 2548) โดยที่ คน (Man) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ฉันทนา งามบุญฤทธิ์, 2548) การรักษาคคน (Man) หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยการสร้างความผูกพันเป็นมาตัวผสมผสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวให้บุคลากร เต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานและเต็มใจที่อยู่ร่วมกับองค์กรตลอดไป เนื่องจากความผูกพันจะคอยทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคง และเต็มใจที่จะอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่ตนเองรัก และผูกพันได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ ความผูกพันนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่ตลอดไป จนก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (ณัฐวัชร เกิดศิริ, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) เป็นองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ.2553 มีภารกิจหลักในการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ กิจการโทรคมนาคม กิจการวิทยุคมนาคม และบริหารสิทธิในการเข้าใช้วงโคจรดาวเทียม ทำให้โครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรมีความซับซ้อน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีความหลากหลายมากขึ้น ด้วย การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร กอปรกับสถิติการลาออกของพนักงาน สำนักงาน กสทช. ช่วงระยะเวลาปี 2564-2567 นั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 91 คน ทั้งนี้ ประกอบด้วย กรณีที่เกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน 19 คน และกรณีครบกำหนดเกษียณอายุ จำนวน 72 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2567) ซึ่งจะเห็นว่า จำนวนการลาออก และ/หรือเกษียณอายุราชการมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,316 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสำนักงาน กสทช. มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและรักษามูลค่าขององค์กรรุ่นใหม่ไว้กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

Simon, Smithburg and Thomson (อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2541: 28) ได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร คือระบบประสมประสานของพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจำนวนหนึ่งที่เรียกร้องความร่วมมือต่อกันในองค์กร ซึ่งแต่ละคนที่มีบทบาทร่วมกันในองค์กร มีส่วนช่วยและมีส่วนได้รับผลประโยชน์ จากการปฏิบัติการร่วมกันนั้น แต่ละผู้ร่วมงานนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ในเมื่อองค์กรนั้นให้ผลประโยชน์มากขึ้น โดยใช้ระบบเงินเดือนหรือสิ่งที่มีคุณค่า เพราะฉะนั้นองค์กรจะตั้งอยู่ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการตอบแทนจากองค์กรต่อผลงานที่แต่ละบุคคลมีส่วนร่วมอยู่” ปัจจัยภายในองค์กรนั้นมีตัวแบบจำลอง 7S แมคคินซี (McKinsey 7S model) ที่ใช้ในการตรวจสอบความสามารถทางการตลาดขององค์กรจากมุมมองที่แตกต่างกัน พัฒนาโดย Tom Peters, Robert Waterman และ Julien Phillips โดยได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรก ในปี ค.ศ.1980 เพื่อนำเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 7 ประการของธุรกิจ ว่า มีลักษณะและมีสภาพอย่างไร แบบจำลอง (เกียรดิพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2565) McKinsey 7S ประกอบด้วย 1) Strategy กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คิดเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้องค์กรมีความแตกต่างจากคู่แข่ง ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าลูกค้าคือใคร และจะตอบสนองความต้องการแก้ปัญหาหรือช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้

2) Structure โครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุมการรวมอำนาจและทรัพยากรภายในบริษัทในกลุ่มธุรกิจและทีมต่างๆ การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้าตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม 3) Style รูปแบบ หมายถึง ความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมภายในธุรกิจ โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน รวมถึงบรรยากาศโดยรวมขององค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ แนวทางและลักษณะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำและมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในบริษัทขององค์กรของตนเอง 4) Staff การจัดการบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีคุณภาพใหม่ มาโดยระบบเส้นสายหรือไม่ ประเภทของพนักงาน ชุดค่าตอบแทน และวิธีดึงดูดและรักษาไว้ รายละเอียดของพนักงานในแง่ของประวัติ อายุ เพศ และลักษณะ ประเมินทีมที่คุณมีอยู่ ตามสาขาที่เชี่ยวชาญและบทบาทงาน 5) Skills ทักษะ หมายถึง ความสามารถและความรู้เฉพาะที่พนักงานมีและใช้ปฏิบัติงานของตนภายในองค์กร 6) Systems ระบบ หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ กระบวนการต่างๆ ที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันระหว่างกระบวนการเหล่านั้น และเชื่อมต่อกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน 7) Shared Values ค่านิยมร่วม หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน สรุปในวิสัยทัศน์และหรือภารกิจ นี้คือ วิธีที่องค์กรกำหนดแนวทางสำหรับองค์กร แนวคิดเรื่องแนวทางขององค์กรควรจะปรากฏให้เห็นผ่านงานภายนอก และวัฒนธรรมภายในขององค์กร

Brewer and Lock (1995 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้ 1) การมีความเห็นพ้องกับองค์กร บุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน 2) การมีความเชื่อมั่นในองค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรมมีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น 3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน บุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้อีกถูกคุกคามจากแหล่งอื่น 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน 5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน 6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ จากองค์กร 7) การมีความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม บุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

นภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของข้าราชการระดับความผูกพันของข้าราชการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ที่มี ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของข้าราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

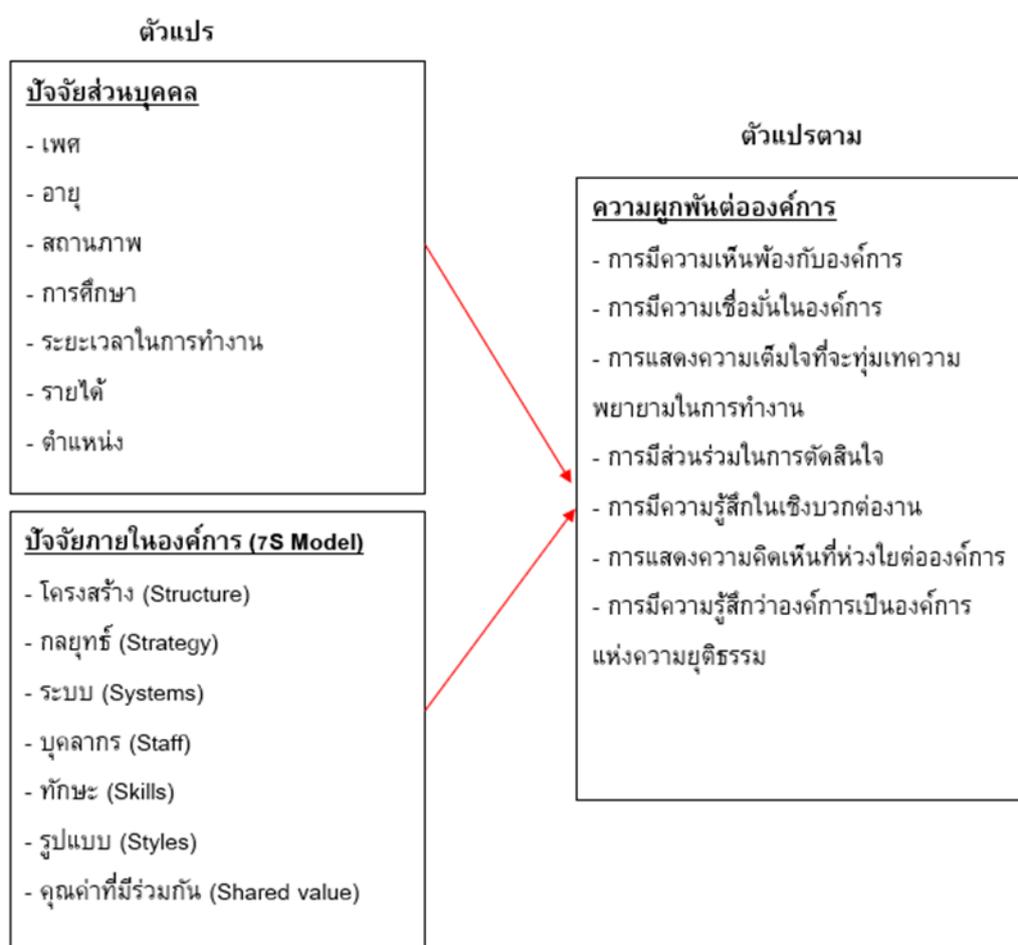
ชนากร วิเวกอรุณ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 42 คน ซึ่งเป็นข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี มีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ปฏิบัติงานเป็นเวลามากกว่า 5 ปี และได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 1.5 ครั้ง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีนิตยภัตและกุ๊กภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ รองลงมาคือ ความผูกพันมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันมีระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันมีระดับปานกลาง ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงาน กสทช. ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของสำนักงาน กสทช. จำนวนทั้งหมด 1,316 คน (ข้อมูลจากสำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กสทช. ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการใช้สูตร Taro Yamane (1967) กำหนดค่าสัดส่วนความคาดเคลื่อนเท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งคำนวณหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 307 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ผ่าน Google form เกณฑ์การให้คะแนน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบ แล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยแต่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา จำนวน 20 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น หาค่าสัมประสิทธิ์ของความสม่ำเสมอภายใน การทดสอบความเชื่อมั่น โดยรวมมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งแบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.940 ถือว่ามีความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, f-test และสถิติเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 307 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน (ร้อยละ 60.6) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 150 คน (ร้อยละ 48.9) มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน (ร้อยละ 62.5) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเทียบเท่า จำนวน 190 คน (ร้อยละ 61.9) มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 27.0) มีรายได้ระหว่าง 21,001-30,000 บาท จำนวน 120 คน (ร้อยละ 39.1) และ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง จำนวน 99 คน (ร้อยละ 32.2)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.680) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.723) ซึ่งอยู่ในระดับที่มาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุคลากร (Staff) ซึ่งอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.775)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.643) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.678) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม ซึ่งอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.788)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ด้านการศึกษา ด้านระยะเวลาในการทำงาน ด้านรายได้ และด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล (n =307)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบสมมติฐาน			
	ค่าสถิติ	Sig	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	T = -0.512	0.609		√
อายุ	F = 0.510	0.676		√
สถานภาพ	F = 9.374	0.000	√	
การศึกษา	F = 4.742	0.009	√	
ระยะเวลาในการทำงาน	F = 2.797	0.026	√	
รายได้	F = 6.012	0.000	√	
ตำแหน่ง	F = 5.827	0.000	√	

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร และด้านการมีความรู้สึกว่า องค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม ($r = .802^{**}$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความเห็นพ้องกับองค์กร ดังนั้น จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. (n=307)

ข้อ	ปัจจัยภายในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช.			
		(r)	Sig.	มีความสัมพันธ์กัน	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีความเห็นพ้องกับองค์กร	.683**	0.000	√	สูง
2	การมีความเชื่อมั่นในองค์กร	.758**	0.000	√	สูง
3	การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน	.700**	0.000	√	สูง
4	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.788**	0.000	√	สูง
5	การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน	.765**	0.000	√	สูง
6	การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร	.802**	0.000	√	สูง
7	การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม	.802**	0.000	√	สูง

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะสำนักงาน กสทช. มีพนักงานเพศหญิงมากกว่าพนักงานเพศชาย แต่ลักษณะของการทำงานที่เหมือนกัน รวมทั้งสำนักงาน กสทช. ให้ความสำคัญในเรื่องของบทบาทหน้าที่อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ดังนั้นจึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงสำนักงาน กสทช. มีพนักงานที่มีอายุที่หลากหลายช่วงวัย แต่ละช่วงวัยไม่ได้กำหนดขอบเขตการทำงาน ไม่ได้มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัตติ (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร วิเวกรุณ (2566) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความภาคภูมิใจและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Brewer and Lock (1995 อ้างถึงใน พรณี ศิริวุฒิ,

2548) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ได้แก่ 1) การมีความเห็นพ้องกับองค์กร 2) การมีความเชื่อมั่นในองค์กร 3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน 6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร และ 7) การมีความรู้สึกว่าการเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม

ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการแสดงความความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานจะพิจารณาว่าองค์กรพร้อมที่จะให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงานและห่วงใยในสวัสดิภาพของพนักงานเพียงใด โดยเกิดจากความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรในแง่มุมต่างๆ รวมถึงการรับรู้ได้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (1990) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงานเพียงใด มีการแสดงถึงความห่วงใยและสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และย่อมส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กรของพนักงานก็จะมีมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงาน กสทช. ในด้านบุคลากร (Staff) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารงานบุคคลควรทราบถึงรายละเอียดของงานในตำแหน่งหนึ่งที่จะสรรหาเสียก่อน โดยทำการวิเคราะห์งานในองค์กร อันเป็นกระบวนการพื้นฐานที่ทำให้ทราบข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหา ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสรรหาควรเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อลดปัญหาการใช้ระบบเส้นสาย อันจะทำให้ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพมาทำงาน
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน กสทช. ด้านการมีความรู้สึกว่าการเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กรด้วยความเท่าเทียมและเป็นยุติธรรม
- 3) การสร้างความผูกพันภายในองค์กรนั้น บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในด้านต่างๆ ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน และวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานเห็นเส้นทางที่เติบโต โดยเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เพื่อสร้างความสามัคคีตลอดจนจะทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันกับองค์กรในอื่น ๆ เช่น ทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงและลึกซึ้งมากกว่านี้ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม
- 2) ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยภายในองค์กรตามแนวคิดของ McKinsey 7's Framework (Tom Peters et al., 1980) เท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจสามารถนำเอาแนวคิดหรือทฤษฎีด้านอื่นๆ มาเป็นปัจจัยในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้น
- 3) ผู้วิจัยที่สนใจสามารถใช้วิธีการวิจัยในลักษณะอื่นๆ เช่น วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ. (2565). แบบจำลอง 7S แมคคินซี (McKinsey 7S model). สืบค้นจาก <https://www.iok2u.com/article/business-administrator/mckinsey-7s-model>.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉันทนา งามบุญฤทธิ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชนากร วิเวกอรุณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐวัชร เกิดศิริ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธีสำนักพระราชวัง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(3), 153-165.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2541). การจัดการองค์การ (Organization Management). พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพอใจในงาน ความผาสุกขององค์กร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 643-654.
- พิชาย รัตนดิถ ญ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ชิง บีคอนด์บุ๊คส์.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิซพัลพ์แอนด์เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 16(2), 41-60.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any

product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).