

## บทความการวิจัย

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE OF WANG THONGLANG DISTRICT OFFICE

ปวดี บุญยาภรณ์  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการสำนักงานเขตวังทองหลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานของสำนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครจำนวน 60 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 40 คน หญิงจำนวน 20 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของสำนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครจำนวน 55 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 หญิงจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.09 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.18 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.36 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 69.09 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 10.91 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.82 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.45 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.73 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมามีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.82 และน้อยที่สุดมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.73 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.73 รองลงมาอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.73 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป กลุ่มละ คิดเป็นกลุ่มร้อยละ 21.823

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องสำนักงานเขตฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน รองลงมาคือด้านองค์กรโดยเฉพาะเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน ด้าน

ภาวะผู้นำโดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงานโดยเฉพาะเรื่อง สำนักงานเขตฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านคือด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน และด้านภาวะผู้นำ ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านองค์กร ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านลักษณะงาน ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สำหรับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ และด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร

## ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน(Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ(Directing) หรือการควบคุม (Controlling) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดหนดเป้าหมายการวางแผน และ ดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาให้

บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสม แก่องค์กรในระยะยาวการที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าการลงทุนในขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือกฝึกรอบรม และ พัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ปัจจุบันชีวิตของคนส่วนใหญ่จะอยู่กับงานประมาณ 60-70 % ถ้าชีวิตเราไม่มีความสุข ชีวิต 60-70 % นั้นก็จะมีคุณภาพ ฉะนั้นจิตวิทยาสมัยใหม่พยายามศึกษาความเข้าใจส่งเสริมให้บุคคลในองค์การปรับปรุงเพื่อความพึงพอใจในงานเพื่อความพึงพอใจในการงานเป็นเรื่องที่สนใจกันมากในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การ ้องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พอใจในงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากว่าบุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงาน ก็จะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะสร้างแรงจูงใจให้ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การ และในขณะเดียวกันองค์กรก็มีหน้าที่ดูแลรักษาบุคลากรนี้ให้นานที่สุด โดยพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่จะต้องให้ความสำคัญ ความสนใจ เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงการบริหารงานของพนักงาน

สำนักงานเขตวังทองหลาง เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาดทำเทียบเรือ ท่าจ้ำม และที่จอดรถ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณสุขการ การส่งเสริม การฝึก การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะจาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่ อยู่อาศัย การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่นๆ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาหาร การป้องกัน และการบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การจัดเก็บรายได้การบังคับให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมาย อื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยภาระกิจที่มากมายนับว่าสำเร็จได้

และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นสิ่งที่สำนักงานเขตวังทองหลางต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ สำนักงานเขตวังทองหลางพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจ และ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กรบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจและมีการให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากตามที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับพนักงานในองค์กรได้แล้วก็สามารถป้องกันกรณีการซื้อตัวหรือสมองไหลได้ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเป็นตัวทำนายถึงอัตราการลาออกของพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้าและผลผลิตต่อองค์กร ดังนั้นหากสำนักงานเขตวังทองหลางสามารถสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว จะเกิดความประสิทธิภาพในการทำงานและจะสามารถพัฒนาบุคลากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง เพื่อจะได้ข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งตัวพนักงานจะเป็นกลไกที่สำคัญในหน่วยงาน และหากพนักงานมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรยินดีที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าตนแล้ว ย่อมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และพนักงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข แล้วก็จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเต็มใจที่ปฏิบัติงาน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

## 2. ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานของสำนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครจำนวน 60 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 40 คน หญิงจำนวน 20 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของสำนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครจำนวน 55 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 36 คน หญิงจำนวน 19 คนคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์คะแนนการประมาณค่าดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนน	3	หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อย
คะแนน	1	หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรวบรวมข้อมูล ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. นำข้อมูลและตัวแปรที่ได้จากการศึกษามาสร้างกรอบแนวคิด สร้างคำนิยามศัพท์เพื่อจัดทำแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ .75

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
  - 3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และ

ค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

- |             |                                                              |
|-------------|--------------------------------------------------------------|
| 1.00 – 1.80 | หมายถึงมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึงมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อย       |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึงมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง    |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึงมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก        |
| 4.21 – 5.00 | หมายถึงมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด  |

3.3 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Post Hoc Procedures เพื่อระบุว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 เป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาคือมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 69.09 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือมีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 และน้อยที่สุดมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 รองลงมาคือมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป กลุ่มละ จำนวน 12 คน คิดเป็นกลุ่มร้อยละ 21.823

### ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.240) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ( $\bar{x}=3.99$ , S.D.= 0.269) รองลงมาคือด้านองค์กร ( $\bar{x}=3.90$ , S.D.= 0.339) ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.396) และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงาน ( $\bar{x}=3.78$ , S.D.= 0.396)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.90$ , S.D.= 0.339) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า

สำนักงานเขตฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{x}=4.78$ , S.D.= 0.459) รองลงมาคือสำนักงานเขตฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร ( $\bar{x}=4.67$ , S.D.= 0.474) ส่วนเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=3.36$ , S.D.= 0.620)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.78$ , S.D.= 0.396) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเขตฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{x}=4.07$ , S.D.= 0.900) รองลงมาคือบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตฯ ( $\bar{x}=3.85$ , S.D.= 1.026) ส่วนเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=3.35$ , S.D.= 0.726)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ , S.D.= 0.269) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเขตฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{x}=4.87$ , S.D.= 0.336) รองลงมาคือสำนักงานเขตฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ( $\bar{x}=4.64$ , S.D.= 0.485) ส่วนเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=3.49$ , S.D.= 1.120)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.= 0.396) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{x}=4.25$ , S.D.= 0.440) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ ( $\bar{x}=4.22$ , S.D.= 1.150) ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{x}=3.40$ , S.D.= 1.180)



### ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางด้านองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามสำนักงานเขตฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามสำนักงานเขตฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และสำนักงานเขตฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามสำนักงานเขตฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และ การจ่ายค่าตอบแทน และสำนักงานเขตฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกๆ ด้านคือด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน และด้านภาวะผู้นำ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องสำนักงานเขตฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน รองลงมาคือด้านองค์กร โดยเฉพาะเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน ด้านภาวะผู้นำโดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงานโดยเฉพาะเรื่อง สำนักงานเขตฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเขตฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือสำนักงานเขตฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ ส่วนเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเขตฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับ

นโยบายของสำนักงานเขตฯ ส่วนเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเขตฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือสำนักงานเขตฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ส่วนเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านคือด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตวังทองหลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน และด้านภาวะผู้นำ

## ข้อเสนอแนะ

**ด้านองค์กร** ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

**ด้านลักษณะงาน** ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่

**ด้านภาวะผู้นำ** ผู้บริหารของสำนักงานเขตวังทองหลางควรมีการกำหนดนโยบายให้ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร

#### **ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป**

1. ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาพัฒนาการทำงาน of พนักงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริการประชาชนโดยตรง

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับสำนักงานเขตอื่นๆ ที่อยู่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเขตวังทองหลาง