

**คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

นิตยา ปาปะเถ¹

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

e-mail : nittaya.paa@spulive.net

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

e-mail : praphan.ch@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และใช้สถิติได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะของงานในระดับมากที่สุด และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1. คุณลักษณะของงาน 2. ความผูกพันต่อองค์การ

¹ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการ จัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10990
เบอร์โทรศัพท์ 080-806-0181 E-mail : nittaya.paa@spulive.net

**JOB CHARACTERISTIC AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE OFFICER AT
FACULTY OF DENTISTRY, CHULALONGKORN UNIVERSITY**

Nittaya Papathe²

Graduate Student, Master of Science (Human Resource Management)

Graduate College of Management Sripatum University,

e-mail : nittaya.paa@spulive.net

Praphan Chaikidurajai

Graduate College of Management Sripatum University,

e-mail : praphan.ch@spu.ac.th

Abstract :

This research was conducted to study about job characteristics that have an influence on organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. It is a survey research consisted of 3 main objectives, which are 1. To study opinion level about job characteristics and organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. 2. To study personal factors that have an effect on organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. 3. To study about job characteristics that have an effect on organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. The sample size is 286. The research tools used in this research is questionnaire. The statistics used in this research are percentage frequency, mean, standard deviation, and multiple linear regression.

The study shown that staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University have the highest-level job characteristics and organizational commitment. Individual factors that have an effect on organizational commitment are similar.

Keywords: 1. Job Characteristics 1. Organizational Commitment

² Graduate Student, Master of Science (Human Resource Management)
Graduate College of Management Sripatum University,
Contact Number : +6680-806-0181 E-mail: nittaya.paa@spulive.net

บทนำ

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2549 : 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรของตน มีความรักและจริงจังต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า นั่นหมายถึงการที่จะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และความต้องการพื้นฐาน ให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ แรงกระตุ้นให้พนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

คณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการแปลงสภาพองค์กรสู่ระดับสากล เป็นองค์กรธุรกิจที่ดี มีการดำเนินงานในเชิงรุก โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมการทำงานของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น ปัจจัยหลักสำคัญที่สุดถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายนั้น ๆ การที่ทำให้พนักงาน ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่า

และมีประสิทธิภาพองค์การต้องคำนึงถึง ความรู้สึก ความต้องการ รวมถึงการตอบรับข้อเสนอของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในด้านจิตใจที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุด ด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาอย่างจริงใจจนกลายเป็นความรู้สึก รัก และผูกพันต่อองค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การนี้ไป จึงเป็นที่มาทำให้ผู้วิจัยเกิดความ สนใจที่จะ ทำการศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาค้นคว้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีผลกับความผูกพันต่อองค์การเพียงใด และยังสามารถทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้าน บรรทัดฐาน ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็น องค์การธุรกิจที่ดี นำไปสู่องค์การใน อนาคตของคณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะทำการศึกษาค้นคว้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันต แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาค้นคว้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันต แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันของบุคลากรที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันต แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” เป็นการศึกษาจากบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการศึกษาและการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,009 คน

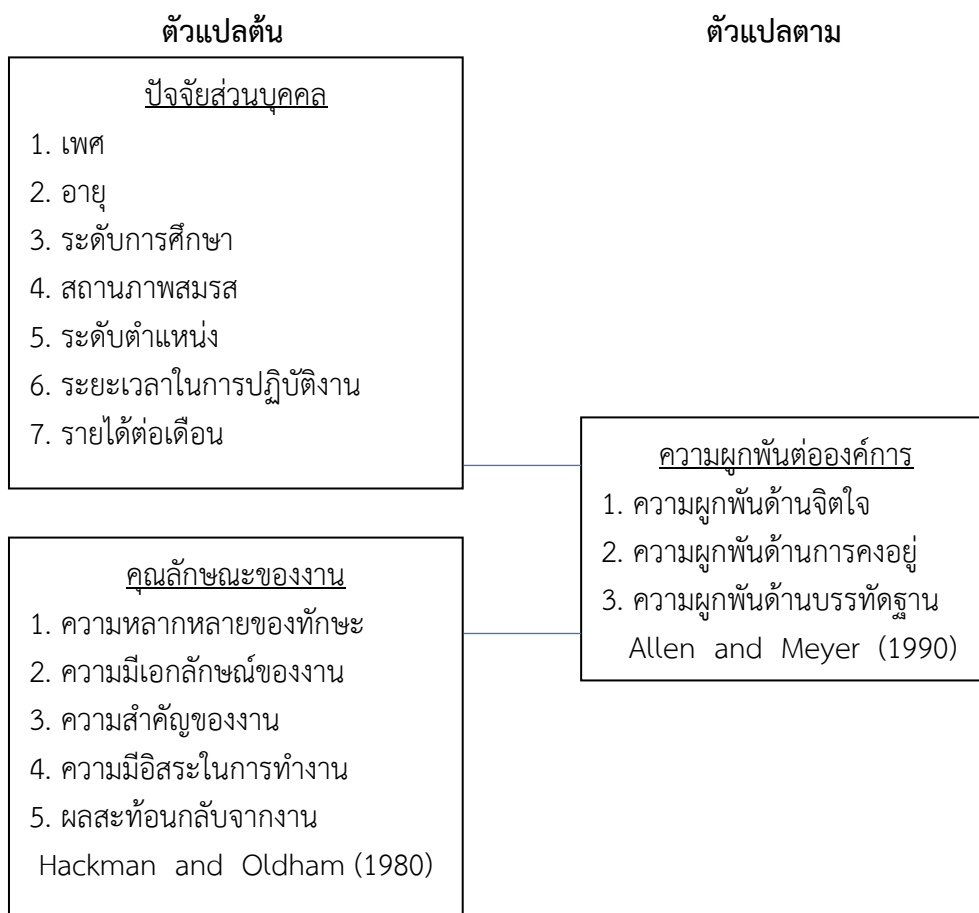
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลในช่วงเดือนพฤษภาคม 2561 ถึงเดือนสิงหาคม 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
2. สามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยและกรอบแนวคิด

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ รูปแบบการเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งสามารถตอบสนองขึ้นความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ และก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กร ซึ่งได้แบ่งคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ซึ่งประกอบด้วย มิติ 5 ด้าน คือ 1. ความหลากหลายของทักษะ 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3. ความสำคัญของงาน 4. ความมีอิสระในการทำงาน 5. ผลสะท้อนกลับจากงาน

Greenberg and Baron (1986) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงานความมีอิสระในการทำงาน และการป้องกันจากการทำงาน ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงานและสำหรับองค์กร เช่น ลดการลาออก

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เอเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร โดยแสดงออกในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การรับรู้ ความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า คุณลักษณะของงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรได้ โดยแนวคิดเรื่องคุณลักษณะของงาน ของ Hackman and Oldham (1980) และแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ เอเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) มีองค์ประกอบที่ครอบคลุม โดยได้เลือกปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่อาจเกี่ยวข้องและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,009 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเครื่องมือโดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดตอบด้วยตนเอง หรือแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการสำรวจด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังภาคหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แจ้งหัวหน้าภาคและหัวหน้าคลินิกให้ส่งต่อแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังกลุ่มไลน์ในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อกรอกแบบสอบถาม

คำนวณได้จากสมการของ ยามาเน่ (Yamane 1973 : 125 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ 2548:79) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t – Test F – Test และ Multiple Regression

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย อายุระหว่าง 38 – น้อยกว่า 53 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 10 – น้อยกว่า 15 ปี และส่วนใหญ่รายได้อยู่ที่ 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท

ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณลักษณะของงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวม

ภาพรวมคุณลักษณะของงาน	\bar{x} ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความหลากหลายของทักษะ	4.56	0.449	มากที่สุด
2.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.55	0.445	มากที่สุด
3.ความสำคัญของงาน	4.56	0.445	มากที่สุด
4.ความมีอิสระในการทำงาน	4.56	0.478	มากที่สุด
5.ผลสะท้อนกลับจากงาน	4.54	0.495	มากที่สุด
รวม	4.55	0.344	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของคุณลักษณะของงาน ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.344 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.449 ด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.445 และด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.478 รองลงมาเป็นด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.445 และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.495 มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวม

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.49	.454	มากที่สุด
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.54	.447	มากที่สุด
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.52	.463	มากที่สุด
รวม	4.51	.396	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.396 โดยพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.54 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.447 และมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.463 และมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.454 และมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าสถิติของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ (n = 286)

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P-Value
ชาย	66	4.45	.447	-1.491	.067
หญิง	220	4.53	.378	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศเมื่อใช้สถิติ t-test ได้ค่าเท่ากับ -1.491 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.067 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับ

สมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าสถิติของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับอายุ (n = 286)

อายุ	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 21 ปี	12	4.54	0.368	0.064	0.979
21 – 38 ปี	101	4.50	0.467		
38 – 53 ปี	126	4.51	0.363		
53 ปีขึ้นไป	47	4.53	0.328		
รวม	286	4.51	0.396		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จำแนกตามอายุ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.064 และค่า P-Value เท่ากับ 0.979 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่าสถิติปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 286)

ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	4.33	0.493	5.356	0.001*
ปริญญาตรี	214	4.56	0.349		
ปริญญาโท	11	4.39	0.534		
ปริญญาเอก	8	4.55	0.351		
รวม	286	4.51	0.396		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จำแนกตามระดับการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 5.356 และค่า P-Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1

หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าสถิติปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำแนกตามสถานภาพ (n = 286)

สถานภาพ	N	Mean	S.D.	F	P-Value
โสด	77	4.37	0.583	8.517	.000*
สมรส	197	4.58	0.264		
หม้าย / หย่าร้าง	12	4.42	0.502		
รวม	286	4.51	0.396		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จำแนกตามสถานภาพความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 8.517 และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งพบว่ามีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบค่าสถิติปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (n = 286)

ตำแหน่งงาน	N	Mean	S.D.	F	P-Value
อาจารย์	10	4.55	0.331	1.502	0.189
ข้าราชการ	49	4.55	0.327		
พนักงานมหาวิทยาลัย	135	4.49	0.443		
พนักงานวิสามัญ	55	4.60	0.286		
ลูกจ้างชั่วคราว	27	4.36	0.464		
คนงาน	10	4.47	0.356		
รวม	286	4.51	0.396		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จำแนกตามตำแหน่งงานความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.502 และค่า P-Value เท่ากับ 0.189 ซึ่งพบว่ามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1

หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบค่าสถิติปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (n = 286)

ระยะเวลาการทำงาน	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 1 ปี	15	4.30	0.608	1.572	0.168
1 – 5 ปี	51	4.60	0.350		
6 – 10 ปี	42	4.46	0.472		
11 – 15 ปี	68	4.53	0.423		
16 – 20 ปี	54	4.52	0.247		
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	56	4.50	0.378		
รวม	286	4.51	0.396		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.572 และค่า P-Value เท่ากับ 0.168 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบค่าสถิติปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 286)

รายได้	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 15,000 บาท	49	4.36	0.491	3.117	0.016*
15,000 – 30,000 บาท	208	4.56	0.346		
30,000 – 45,000 บาท	18	4.39	0.564		
45,000 บาทขึ้นไป	11	4.64	0.270		
รวม	286	4.51	0.396		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จำแนกตามรายได้ต่อเดือนความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 3.117 และค่า P-Value เท่ากับ 0.016 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่ได้ตั้งตารางต่อไปนี้
ตารางที่ 10 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา	✓	
สถานภาพ	✓	
ตำแหน่งงาน		✓
ระยะเวลาการทำงาน		✓
รายได้ต่อเดือน	✓	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวม (n = 286)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.432	.29860

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงว่า คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .442 การพยากรณ์คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .29860

ตารางที่ 12 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1 Regression	19.752	5	3.950	44.306	.000*
Residual	24.965	280	.089		
Total	44.717	285			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 แสดงว่า คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H₀ ยอมรับสมมติฐานรอง H₁ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.069	.238		4.501	.000
1.ความหลากหลายของทักษะ	.160	.049	.181	3.236	.001
2.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.165	.048	.185	3.464	.001
3.ความสำคัญของงาน	.094	.049	.105	1.900	.059
4.ความมีอิสระในการทำงาน	.154	.047	.186	3.282	.001
5.ผลสะท้อนกลับจากงาน	.185	.046	.231	4.045	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ใช้วิธี Enter สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.069 + .185$ (ผลสะท้อนกลับจากงาน) + .165 (ความมีเอกลักษณ์ของงาน) + .160 (ความหลากหลายของทักษะ) + .154 (ความมีอิสระในการทำงาน) + .094 (ความสำคัญของงาน)

พบว่า มี 4 ตัวแปร คือ ผลสะท้อนกลับจากงาน ($p = .000$, $B = .185$) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($p = .001$, $B = .165$) ความหลากหลายของทักษะ ($p = .001$, $B = .160$) ความมีอิสระในการทำงาน ($p = .001$, $B = .154$) ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 44.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปริญญาเอก, ปริญญาโท, ต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีความแตกต่างเมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันแต่ละระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา ซึ่งอาจเป็นกลุ่มบุคลากรที่เรียนรู้และเติบโตมากับคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ภัคติบุรี (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวิถีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ต่อระดับความผูกพันของพนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ส่วนสถานภาพสมรสบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความแตกต่าง เมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในแต่ละสถานภาพ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และสถานภาพโสด เป็นไปตามผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ส่วนรายได้ต่อเดือน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างเมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในแต่ละช่วงรายได้ต่อเดือน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 45,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรรองลงมาเป็นตามผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

2. คุณลักษณะของงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะของงาน ทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สืบเนื่องจากการรับรู้ของบุคลากรในด้านคุณลักษณะของงานส่งผลให้การปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการรู้ถึงคุณลักษณะของงานในระดับมากที่สุด จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมนวนคร

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้น องค์กรควรให้ผลตอบแทนในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น 1. โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาน้อยและสถานภาพต่างๆ 2. ทุนการศึกษา จะช่วยให้บุคลากรที่มีรายได้น้อยสามารถมีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการส่งเสริมเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมด้านคุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง บุคลากรยังไม่ทราบถึงข้อมูลโดยตรงอย่างชัดเจน จากผลที่ปฏิบัติงานไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกของบุคลากร ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้นๆ (Put the right man on the right job) เนื่องจากหากเลือกคนที่เหมาะสมแล้วผู้บริหารจะเกิดความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร และบุคลากรสามารถที่จะวางแผนการทำงานและตัดสินใจในแนวทางในการ

แก้ปัญหาเองได้อย่างมีอิสระ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของการทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยและผลลัพธ์ตามข้อเท็จจริงกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือหัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ทิพจุฑา ชุนเกษฯ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญย์จรรย์ แสงอากาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- Chaikidurajai, Praphan. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance Efficiency of Staff in Industry Group. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 2(3), 111-119.
- Chaikidurajai, Praphan. (2018). Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications industry Group *International Journal of Management, Business, and Economics*, 5(2), 83 - 91.
- Hackman, J.R.; & Oldham.G.R. (1980). Work Redesign. California: Addition Wesley Publishing Company Inc.
- Allen, NJ. And Meyer, JP. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations Commitment to the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63(1), Mar1990, 1-18.