

## การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหอสมุด แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### Factors Affecting Organizational Commitments of Staff at Thammasat University Library

รุ่งทิวา กรีวาส, นัชมงคล อ่อนแก้ว

หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

awae@staff.tu.ac.th

nattapor@staff.tu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของความสุขของบุคลากร นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร 2) หาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และดำเนินกิจกรรมตามแผนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรหอสมุดฯ จำนวน 134 คน (กันยายน 2560) โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา Pearson's Correlation Coefficiency and Multiple Linear Regression และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรหอสมุดฯ มีความพอใจต่อความสุขของการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าบุคลากรหอสมุดฯ รู้สึกมีความผูกพันและรักองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรหอสมุดฯ ส่วนมากมีปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง

ผลการศึกษานี้หอสมุดฯ ควรมีการจัดทำแผนในการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นการติดตาม และประเมินผลปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและต่อเนื่อง เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป รวมถึงในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม เพื่อนำมาพัฒนา กิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาหอสมุดฯ ต่อไป

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## ABSTRACT

The purpose of this paper 1) to study the impact of happiness of employee at Thammasat University Library on the commitment to the organization. 2) to find a way to build a personal commitment towards organization and carry out activities in accordance with the plan to establish organizational commitment. Data were collected from 134 Thammasat University Library employees (September 2017) The Questionnaire include: 1 General Information 2) Work happiness 3) Organization commitment. The data were analyzed by Descriptive Statistics, Pearson's Correlation Coefficiency and Multiple Linear Regression.

The result indicates that most of the employees had high level of work happiness and high organization commitment. There was statically significant relationship between work happiness and organization commitment. Also, most of the employees are satisfied with their work and their job description affects the organization commitment in the middle rate.

Thammasat University Library are able to use the result of this stud to develop and make plans to strengthen the employee engagement. The activity is defined under the name of the Happy workplace project and there will be a monthly event in 2018 to promote the employee to be in unity with the organization and loyal to the organization. In the next study, various factors will be studied and defined such as personal factors, psychosocial factors in order to further develop effective various activities to the organization.

**Keyword:** Work Happiness, Organization Commitment, Thammasat University Library

## บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่สำคัญลำดับต้นของทุกองค์กร โดยงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557, น. 71) ได้ศึกษาพบว่าเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็สามารถสร้างความมั่นคงยั่งยืนให้กับองค์กรได้ เพราะลดอัตราการลาออกจากองค์กร (Employee Turnover) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์กรต้องพบกับความท้าทายในการรักษา “ทรัพยากรมนุษย์” ให้เกิดความผูกพันในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ จากการวิจัยของ ภรรครพร เล็กขาว (2551, น. 65) พบว่า การสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าแนวโน้มการปรับลดอัตรากำลังจากนโยบายมหาวิทยาลัย จะส่งผลต่อหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อย่างมากในอนาคต ดังนั้นจึงต้องสร้างให้บุคลากรของหอสมุดฯเกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออกเนื่องจากอาจไม่ได้รับอัตราคืนในอนาคต ดังนั้นจึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรหอสมุดฯ ว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดฯ เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนา และสร้างกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้ในอนาคต

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของความสุขของบุคลากร นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และดำเนินกิจกรรมตามแผนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

### ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การศึกษานี้มีขั้นตอนการดำเนินงานประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** สืบค้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีขอบเขตการสำรวจดังนี้

- 1.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำนวน 134 คน (ณ กันยายน 2560)
- 1.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา กันยายน 2560
- 1.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 1.3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
  - 1.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

**ขั้นตอนที่ 2** ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูลการสำรวจปัจจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ T-test สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องตามที่กำหนดไว้
2. นำข้อมูลทั้งหมดไปประเมินผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ส่วนการพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การสำรวจปัจจัยความสุขของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 119 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการสำรวจเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร (Workforce Engagement Survey) ของหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560” สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนก เป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

**ขั้นตอนที่ 3** จัดทำโครงการให้สอดคล้องกับผลความผูกพันองค์กรฯ ในปี 2561 โดยมี 6 ขั้นตอนดังนี้

1. วางแผนในการดำเนินโครงการและจัดตั้งคณะกรรมการ
2. ทหารีพร้อมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อหาแนวทางในการดำเนินงาน
3. วิเคราะห์ความเป็นไปได้และงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน
4. วางแผนกิจกรรม
5. จัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินงาน
6. ทบทวนการดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินโครงการ

**ขั้นตอนที่ 4** ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เพื่อนำผลของการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนงานต่อไป

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### ตัวแปรต้น

#### ปัจจัยความสุขในการทำงาน

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

#### ตัวแปรตาม

#### ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน
2. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
3. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



## สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และการนำไปใช้ประโยชน์

### สรุปผล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80 ของบุคลากรทั้งหมด 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติ T-test สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (F-test) สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีการสรุปผลดังนี้

### 1. ปัจจัยความสุขของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยความสุขของบุคลากรหอสมุดฯ ผลการสำรวจ พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยความสุขของบุคลากรหอสมุดฯ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า บุคลากรหอสมุดฯ มีความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 รายละเอียดและความพึงพอใจที่น้อยที่สุดคือด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

### 2. ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรหอสมุดฯ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรหอสมุดฯ มีความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเดียว (Simple Linear Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้

ค่า p-value ที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 เป็นตัวกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ  $p = 0.000$  ( $F_{6,96} = 7.917$ )

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของตัวแปรต้นแต่ละตัวแปรจะพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะงาน เป็นตัวกำหนด ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ  $p = 0.001$  (ตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติ (Coefficients) ของความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
ค่าคงที่	.996		3.202	.002
ด้านลักษณะงาน	.383	.391	3.435	.001
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	.041	.048	.362	.718
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.133	.147	1.356	.178
ด้านผู้บังคับบัญชา	.010	.013	.110	.913
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ	.083	.120	1.283	.203
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	.021	.026	.241	.810

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ  $p = 0.000$  ( $F_{6,95} = 4.673$ )

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของตัวแปรต้นแต่ละตัวแปรจะพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะงาน เป็นตัวกำหนด ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ  $p = 0.002$  (ตามตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติ (Coefficients) ของความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
ค่าคงที่	1.508		3.574	.001
ด้านลักษณะงาน	.471	.383	3.113	.002
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	-.128	-.119	-.834	.406
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.060	.053	.446	.657
ด้านผู้บังคับบัญชา	.234	.249	1.868	.065
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ	.109	.125	1.239	.218
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	-.132	-.131	-1.120	.266

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ  $p = 0.000$  ( $F_{6,95} = 6.764$ )

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของตัวแปรต้นแต่ละตัวแปรจะพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะงาน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นตัวกำหนด ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ  $p = 0.002, 0.055, 0.002$  ตามลำดับ (ตามตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติ (Coefficients) ของความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
ค่าคงที่	1.404		3.207	.002
ด้านลักษณะงาน	.744	.555	4.733	.000
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	-.061	-.052	.381	.704
ด้านเพื่อนร่วมงาน	-.121	-.098	-.875	.584
ด้านผู้บังคับบัญชา	.207	.202	1.592	.115
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ	.177	.187	1.939	.055
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	-.382	-.348	-3.131	-.002

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษา “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

#### 1. ปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากผลการศึกษาความพึงพอใจปัจจัยความสุขในการทำงานแสดงให้เห็นว่า บุคลากรหอสมุดฯ มีความพอใจ ต่อความสุขของการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรหอสมุดฯ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความสุขด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงอยู่ในระดับไม่เต็มที่เท่าที่ควร เพราะเป็นปัจจัยที่ถือว่าเป็นพื้นฐานลำดับต้น ๆ ที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นองค์กรจึงต้องดำเนินการด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้กับบุคลากร โดยเร่งด่วนและทั่วถึง

#### 2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นว่า บุคลากรหอสมุดฯ รู้สึกมีความผูกพันและรักองค์กร หล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งไม่อยากจะจากองค์กรไป ซึ่งนอกจากจะทราบถึงเรื่องความพึงพอใจในงานแล้ว ยังเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับ Bruce Buchanan (1974) ซึ่งหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ควรมีการจัดทำแผนในการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นการติดตาม และประเมินผลปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและต่อเนื่อง ทั้ง 3 ด้าน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป



### 3. สมมติฐานปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของหอสมุดฯ จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น หอสมุดฯ จะต้องพัฒนาด้านลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด จะทำให้บุคลากรมีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าความสัมพันธ์กับด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของหอสมุดฯ จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น หอสมุดฯ จะต้องพัฒนาด้านลักษณะงานโดย ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ ที่มีความท้าทายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้านลักษณะงานมีผลต่อความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรได้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าความสัมพันธ์กับด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของหอสมุดฯ จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้นั้น บุคลากรจะต้องมีลักษณะการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกยังมีค่าความสัมพันธ์กับด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรค่อนข้างสูงแต่ปรากฏผลเป็นลบ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของหอสมุดฯ มีความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีสาธารณูปโภคที่ครบครัน หอสมุดฯ จึงต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงจัดสรรอุปกรณ์ต่างๆในการทำงานให้บุคลากรเกิดความสะดวกจนรู้สึกรักองค์กรและผูกพันต่อองค์กรจนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงถึงปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรค่อนข้างสูงแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของหอสมุดฯ จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้นั้น หอสมุดฯ จะต้องมีส่วนดีสำหรับบุคลากรที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่ในเรื่องของสวัสดิการเป็นนโยบายของทางมหาวิทยาลัยซึ่งปรับเปลี่ยนค่อนข้างยาก แต่สามารถเสริมสร้างได้จากการกำหนดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าหอสมุดฯ มีความใส่ใจในด้านอื่นๆ ที่มากกว่าสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ ดังนั้นหอสมุดฯ จึงได้จัดทำโครงการสร้างความสุขในองค์กร ภายใต้ชื่อโครงการ TULIB Happy Workplace เพื่อพัฒนาเรื่องความผูกพันองค์กรโดยเน้นที่ด้านลักษณะงาน โดยสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสุข สร้างความผูกพันต่อองค์กร ร่วมกับกิจกรรมส่งเสริมด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามแผนงานโครงการในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แผนงานโครงการ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2561												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. วางแผนในการดำเนินโครงการและกำหนดคณะทำงาน	↔												
2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “บทบาทห้องสมุดในยุคการเรียนรู้ที่ทุกเวลา”			↔										
3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “Hassle free healthy team สุขภาพดี งานสำเร็จ” ผู้บริหารพบประชาคมหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต					↔								
4. เสวนา “สืบสานประเพณีไทย” ผู้บริหารพบประชาคมหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์และรังสิต							↔						
5. สัมมนาบุคลากรประจำปี 2561 (นอกสถานที่)									↔				
6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “จัดกิจกรรมกีฬาฮาเฮ” ผู้บริหารพบประชาคมหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต												↔	

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ด้านกิจกรรมที่จัดขึ้นในการส่งเสริมความผูกพันองค์กร**

การศึกษาในครั้งนี้จะพบว่าความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน แต่ในด้านของการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่สามารถจัดทำได้อย่างรวดเร็วตามระยะเวลา ดังนั้นจึงมีการพัฒนาด้านนี้ก่อน สำหรับปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หอสมุดฯ จะมีการปรับปรุงสมรรถนะของหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และการประเมินค่างาน โดยงานยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร

## 2. ด้านข้อคำถาม

2.1 ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของแต่ละคน แม้จะมีคะแนนเท่ากันแต่อาจจะมีมาตรฐานการให้คะแนนที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและเขียนที่ด้านล่างของแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุคะแนนได้ถูกต้องและเป็นกลาง

2.2 คำถามบางคำถามอาจได้รับคำตอบที่คลาดเคลื่อนเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามอาจกังวลในผลที่ได้รับจากการตอบ ดังนั้นบางคำถามอาจให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกลำดับความสำคัญแทน จึงจะได้รับปัญหาที่แท้จริง เช่น ท่านคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคในการทำงานให้เลือกมาจากลำดับความสำคัญ

## 3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบุคลากรในด้านอื่นๆ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่แท้จริงและครอบคลุมถึงความพึงพอใจของพนักงานภายในองค์กร

3.2 ควรมีการปรับข้อคำถามให้ตรงตามลักษณะของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มากขึ้น

3.3 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลในส่วนของบุคลากรที่ไม่ประสงค์แจ้งชื่อ เช่น การสัมภาษณ์พนักงาน การสังเกตการณ์ จัดทำกล่อง ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

3.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานหลายมิติ เช่น เรื่องปัจจัยส่วนตัวเรื่องสุขภาพ เรื่องครอบครัว เรื่องสังคม ฯลฯ

3.5 ควรมีการศึกษาความเครียดในการทำงานควบคู่ไปกับการศึกษาความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

3.6 ควรศึกษาปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### การนำไปใช้ประโยชน์

การศึกษานี้องค์กรต่างๆสามารถนำการศึกษานี้ไปใช้เพื่อประยุกต์ใช้ ออกแบบกิจกรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามแต่ละปัจจัยต่างๆ เช่น วัฒนธรรมแต่ละองค์กร ช่วงอายุในแต่ละองค์กร ตำแหน่ง รวมถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรม โดยสามารถจัดทำเป็นกิจกรรมกลุ่ม หรือ เป็นกิจกรรมรวม อาทิ การสัมมนาต่างๆ

### รายการอ้างอิง

ชินกร น้อยคำยง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2554). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรรคพร เล็กขาว. (2551). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 15-35.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *องค์กรแห่งความสุข*. สืบค้น 3 กันยายน 2562, จาก <https://www.thaihealth.or.th/tag/องค์กรแห่งความสุข/>
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4). Retrieved from <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Sunanta. (2554). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE*. สืบค้น 3 กันยายน 2562, จาก [https://www.thaihealth.or.th/Content/20757-คู่มือความสุข%208%20ประการในที่ทำงาน % 20 HAPPY%20WORK%20PLACE.html](https://www.thaihealth.or.th/Content/20757-คู่มือความสุข%208%20ประการในที่ทำงาน%20HAPPY%20WORK%20PLACE.html)