

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

Career Development and Perception of Justice Influencing the Organizational
Commitment of the Employees of the Zoological Park Organization
of Thailand

ชุตินา สุภาวะไตร

Chutima Supawatrai¹

จัทมานณี ตระกุลมุตตา

Jutamane Trakulmututa²

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำนวน 300 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต่อเนื่อง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ ร้อยละ 46.4

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: chutima.su97@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัทมานณี ตระกุลมุตตา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: jutamane.t@psu.ac.th

Abstract

The study of the career development and perception of justice, which affect the organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand aimed to 1) explore the levels of organizational commitment of the employees in the organization, 2) compare the levels of organizational commitment of the employees classified according to personal factors, and 3) investigate the career development and perception of justice, which influence the organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand. The samples were 300 operational-level employees at the Zoological Park Organization of Thailand. The statistics tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test with one-way ANOVA, and multiple linear regression.

The finding revealed that the samples had a very high level of organizational commitment, particularly in terms of affect, social norm, and continuance was the least. Moreover, the samples who are in different statuses, positions, and work experiences reflected different levels of organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand as a statistical significance at .05. In addition, the perception of interactional and distributive justice and the career development on the aspect of the career development plan and implementation of the plan have a 46.4% of the influence rate toward the organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand.

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นความรู้สึกรักยอมรับ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะทำงาน และอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะถ้าสมาชิกหรือ บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จสูง มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้ เกิดขึ้นกับองค์กร เพราะเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งด้านปริมาณ งานและคุณภาพของงาน รวมถึงความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยรวม

การที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป อีกสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่ สำคัญ ก็คือ องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากร ทั้งในด้านของผลตอบแทนและ ภาระงาน เนื่องจาก การรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร โดย ต้องทำให้บุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ถ้าหาก บุคลากรรับรู้ว่าจะไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคลากรนั้นอาจจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพ เช่น มาทำงานสาย เลิกงานเร็ว ทำงานให้น้อยลง ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัวมากกว่างาน หรือ จนถึงขั้นลาออกจากองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ใช้ความพยายามใน

การทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานเป็นเวลานานกว่าที่องค์กรได้กำหนดไว้ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ปัญหาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และความยุติธรรมที่พนักงานจะได้รับเป็นเรื่องสำคัญในการกำหนดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากร โดยต้องทำให้บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในระยะเวลาที่เขาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ถ้าหากว่าบุคลากรรับรู้ว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม บุคลากรอาจจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี ความผูกพันด้านจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรก็เป็นกุญแจสำคัญอีกอย่างหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีต่อองค์กร เป็นสิ่งบ่งบอกทัศนคติและแสดงถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่จะแสดงออกมาต่อองค์กร เพราะฉะนั้นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรการสวนสัตว์แห่งประเทศไทยต้องมีการปฏิบัติต่อพนักงานเป็นอย่างยิ่ง คือ การบริหารองค์กรด้วยความยุติธรรม จูงใจให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและผูกพันกับองค์กรอย่างยืนยาวต่อไป

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้ของบุคลากรมีความผูกพันและปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- | | | |
|------------------|-----------|-------------------|
| 1) เพศ | 2) อายุ | 3) สถานภาพ |
| 4) ระดับการศึกษา | 5) สังกัด | 6) ระดับเงินเดือน |

7) ประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย
- 2) ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ
- 3) ด้านการประเมินตนเอง
- 4) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน

ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่

- | | | |
|------------------|-----------------|-----------------------|
| 1) ด้านกระบวนการ | 2) ด้านผลตอบแทน | 3) ด้านการปฏิสัมพันธ์ |
|------------------|-----------------|-----------------------|

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง (องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย) จำนวน 160 คน สวนสัตว์เปิดเขาเขียว จำนวน 212 คน สวนสัตว์นครราชสีมา จำนวน 152 คน สวนสัตว์เชียงใหม่ จำนวน 153 คน สวนสัตว์สงขลา จำนวน 108 คน สวนสัตว์อุบลราชธานี จำนวน 51 คน สวนสัตว์ขอนแก่น จำนวน 78 คน และโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์ จำนวน 7 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 921 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย, 2564)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดสงขลา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสุรินทร์)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565

การทบทวนวรรณกรรม

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี องค์ประกอบและความหมาย ในประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตามในงานวิจัยชิ้นนี้ ทั้งในส่วนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กร จากนักคิดนักทฤษฎีและนักวิจัยหลายๆท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นความหมายและองค์ประกอบสำหรับใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้ ได้แก่

ความก้าวหน้าในอาชีพ ในความหมายของผู้วิจัย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการวางแผนโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงาน และพฤติกรรม เพื่อนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ที่จัดไว้ ในกรณีที่ทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขาดไป รวมถึงการจัดให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยหลายๆท่าน

การรับรู้ความยุติธรรม ในความหมายของผู้วิจัย หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร กระบวนการได้มาซึ่งผลลัพธ์ค่าตอบแทนนั้น และการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์กรกับพนักงาน หัวหน้างานกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยหลายๆท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร ในความหมายของผู้วิจัย หมายถึง ความคิดเห็นในทางที่ดีของสมาชิกต่อองค์กรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก โดยมีความรู้สึกว่าตนได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร จึงก่อให้เกิด ความจงรักภักดี อุทิศกำลังกาย และกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จซึ่งตรงกับแนวคิดของMeyer and Allen (1997 อ้างถึงใน กัญจน์ภัส ชูผล, 2559) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่ง ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ พนักงานระดับ ปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง (องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย) สวนสัตว์เปิดเขาเขียว สวนสัตว์นครราชสีมา สวนสัตว์เชียงใหม่ สวนสัตว์สงขลา สวนสัตว์อุบลราชธานี สวนสัตว์ขอนแก่น และโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 921 คน (ข้อมูลขององค์การสวนสัตว์ แห่งประเทศไทย 2564) ทั้งนี้ จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 279 คน ผู้วิจัยจึงต้องการเก็บข้อมูลมากกว่าผลการคำนวณขั้นต่ำ เพื่อข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ได้ไม่ครบถ้วน ดังนั้นในการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบ รายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบ LSD และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 รองลงมา คือ เพศ ชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.33 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน จำนวน 125 คน คิด เป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 สถานภาพส่วน ใหญ่ คือ สมรส จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมา คือ มี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.67 ส่วนใหญ่มีสังกัดเป็นพนักงานสวน สัตว์เปิดเขาเขียว จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 รองลงมาคือ สังกัดพนักงานส่วนกลาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.67 รองลงมาคือ มีระดับเงินเดือน 10,001– 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การ ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.33

2. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.75) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

กำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.79) รองลงมา คือ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.82) และด้านการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.70)

3. ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.86) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.81) รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.89) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.88)

4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.79) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.76) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.84)

5. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพการสมรส สังกัดและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 46.4 ($R^2 = .464$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (Beta=.412) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Beta=.350) และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (Beta=.217)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะสละเวลาและอุทิศตนให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน สอดคล้องกับการศึกษาของปณิตา นิรมล (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของนัทรชนัน บุตสินันท์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. จากการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรลักษณ์ อินคำ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุพาภรณ์ รัตนราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวม และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 40.9 ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 46.4 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดย

สามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 47.7 สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญภา บุตยพรรณ (2560) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงกลั่นโลหะแห่งหนึ่ง ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการกำหนดแผนการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นแนวความคิดที่ช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน

การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับงานของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานด้วย เพื่อให้เกียรติและแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลค่าตอบแทนบุคลากรด้วยความชัดเจน เนื่องจากเมื่อพนักงานทุกคนตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กร ปฏิบัติงานให้กับองค์กรก็ย่อมต้องการค่าตอบแทนในการทำงานที่มีความเหมาะสม และมีความยุติธรรม องค์กรควรพิจารณาผลตอบแทนที่มีความเหมาะสม และเป็นธรรมให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรสร้างความมั่นคงในหน้าที่การทำงานเพื่อให้พนักงานไม่คิดที่ย้ายจากองค์กร และมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรวิเคราะห์องค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เห็นความสำคัญ และคุณค่าของงานที่ทำ มีความผูกพันต่อองค์กร และรักที่จะทำงานกับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าจากหน้าที่การทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพราะฉะนั้นองค์กรต้องมีมาตรการในการส่งเสริมให้พนักงานที่อยู่ภายในสังกัดมีความก้าวหน้า มีค่าครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และเลี้ยงดูครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความก้าวหน้าแล้วย่อมส่งผลต่อความผูกพันที่จะมีให้ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เช่น การมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี การลาออกของพนักงาน เป็นต้น

2) ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยการผสมวิธีการวิจัยและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่การเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ปณิตา นิรมล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 17(1), 27-54.
- นัทรชนัน บุตสินนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ภัทรลักษณ์ อินคำ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุพาภรณ์ รัตน์ราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- เพ็ญผกา บุตยพรรณ. (2560). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานโรงกลึงโลหะแห่งหนึ่ง ในอำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. California: Sage.
- Folger, R., Cropanzano, R., & Goldman, B. (2005). What Is the Relationship Between Justice and Morality? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 215–245). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527 – 556.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619