



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2569

Received: 27/05/2025, Revised: 14/07/2025, Accepted: 25/07/2025

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ธัญญา ปุยสำลี*, วิลาสินี จินตลิตติ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s66563833010@ssru.ac.th*

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศและระดับการศึกษา และสถิติ f-test สำหรับตัวแปรอายุ ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการศึกษาเหล่านี้ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรออกแบบนโยบายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและแรงดึงดูดให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกันเองและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ ควรบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและลดอัตราการลาออกของบุคลากรในอนาคต

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, การบริหารทรัพยากรบุคคล



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2569

Received: 27/05/2025, Revised: 14/07/2025, Accepted: 25/07/2025

Organizational Commitment of Personnel in Office of the Election Commission of Thailand

Thananya Puisumlee*, Vilasinee Jintalikhitdee

Public Administration, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: s66563833010@ssru.ac.th*

*Corresponding author

Abstract

Personnel are a crucial resource for an organization's success. For an organization to achieve its goals and attain success, it is essential to place importance on human resource management, particularly in fostering organizational commitment among personnel. This research aimed to 1) examine the level of organizational commitment of personnel in the Office of the Election Commission of Thailand; 2) compare the organizational commitment of personnel in the Office of the Election Commission of Thailand classified by personal factors. This study employed quantitative research methodology. The sample consisted of 255 personnel working at the central office of the Election Commission of Thailand. Data was collected using questionnaires and analyzed using statistical software. The statistical methods used in this research consisted of descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistical analysis, including t-tests for the variables of gender and education level and f-tests for the variables of age, position type, work tenure, and monthly income. The research findings revealed that 1) personnel in the Office of the Election Commission of Thailand had a high overall level of organizational commitment; 2) personal factors including age, education level, position type, work tenure, and monthly income showed significant differences in organizational commitment. Based on these findings, the Office of the Election Commission of Thailand should design policies to enhance motivation and increase the attractiveness of remaining with the organization. It should also promote a friendly organizational culture and foster relationships among personnel. In addition, personnel management should be aligned with individual factors. The results of this study can be applied in formulating policies or management guidelines for the Office of the Election Commission of Thailand to strengthen organizational commitment and reduce employee turnover in the future.

Keywords: Organizational Commitment, Office of The Election Commission of Thailand, Human Resource Management



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2569

Received: 27/05/2025, Revised: 14/07/2025, Accepted: 25/07/2025

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารงานทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย หรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสำคัญและมีบทบาทที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในบรรดาปัจจัยทั้งหมดนี้ บุคคลหรือบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีชีวิต มีความคิด และมีความสามารถในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและผลักดันให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ บุคลากรยังเป็นผู้ที่บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารการเงินทุน การบริหารวัสดุอุปกรณ์ หรือการวางแผนการบริหารจัดการ (Jackson et al., 2009, p. 12) ดังนั้น การที่องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยคาดการณ์อัตราการเข้าและออกของบุคลากรภายในองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงที่ช่วยให้บุคลากรเกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ (นภารัฐ อัมพสุพรรณ, 2566, น. 14-15)

ในประเทศไทยหน่วยงานของรัฐมีหลากหลาย โดยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “กกต.” เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา การกำกับดูแล และความรับผิดชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งองค์กรขนาดใหญ่อย่างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีภารกิจมากมายที่ต้องปฏิบัติ จากการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงได้ปรับโครงสร้างองค์กร โดยเปลี่ยนแปลงการบริหารงานและกระจายอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร รวมถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ และช่วยขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งด้านที่สำคัญของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ ที่มีการเน้นเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ทันสมัย ตลอดจนการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ แต่ถึงแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมการบริหารบุคลากร แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ปรากฏในแผนบริหารจัดการความเสี่ยงของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนระดับบุคลากร ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงปัญหาการโยกย้ายของบุคลากรที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง การเกษียณอายุของบุคลากรหลัก และการลาออกของบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงาน ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดช่องว่างในการบริหารงานและขาดความต่อเนื่องในการดำเนินภารกิจที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566, น. 16)



จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะช่วยให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งลดปัญหาการลาออก การโยกย้าย และการขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเฉพาะทาง อีกทั้งยังช่วยให้การบริหารงานและดำเนินภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำผลที่ได้มาช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 756 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2567) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 255 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามหลักของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยแปลผลคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร 5 ระดับ ประกอบด้วยระดับคะแนน 4.21 - 5.00 = ระดับมากที่สุด, 3.41 - 4.20 = ระดับมาก, 2.61 - 3.40 = ระดับปานกลาง, 1.81 - 2.60 = ระดับน้อย และ 1.00 - 1.80 = ระดับน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.99 และผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.94

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 255 คน
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2569

Received: 27/05/2025, Revised: 14/07/2025, Accepted: 25/07/2025

1.1 ความถี่และร้อยละ ใช้อธิบายความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและระดับการศึกษา โดยใช้สูตร Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

2.2 สถิติ f-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	39.2
หญิง	155	60.8
รวม	255	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	110	43.1
35 - 45 ปี	57	22.4
มากกว่า 45 ปี	88	34.5
รวม	255	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	159	62.4
สูงกว่าปริญญาตรี	96	37.6
รวม	255	100.0
4. ประเภทตำแหน่ง		
ปฏิบัติงาน	44	17.3
วิชาการ	161	63.1



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2569

Received: 27/05/2025, Revised: 14/07/2025, Accepted: 25/07/2025

อำนาจการ / บริหาร	50	19.6
รวม	255	100.0
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	132	51.8
10 - 20 ปี	65	25.5
มากกว่า 20 ปี	58	22.7
รวม	255	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	36	14.1
20,000 - 30,000 บาท	39	15.3
30,001 - 40,000 บาท	74	29.0
มากกว่า 40,000 บาท	106	41.6
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีอายุน้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.1 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีประเภทตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 63.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.8 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกเป็นรายด้าน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรู้สึก	4.21	.89	มากที่สุด
2. ด้านบรรทัดฐาน	4.04	.94	มาก
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.97	.87	มาก
รวม	4.08	.83	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$,



S.D. = .89) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = .94) และด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = .87) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานย่อยที่ 1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	.42	ปฏิเสธ
สมมติฐานย่อยที่ 2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	.00	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 3 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	.00	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 4 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	.00	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 5 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	.00	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 6 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	.00	ยอมรับ

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันนั้น ด้านเพศไม่มีความแตกต่างกัน (Sig. = .42) มีผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .00) มีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์งานวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



จากการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974, p. 533) ที่กล่าวว่า บุคลากรจะมีความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมดังกล่าว ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากนี้เกิดจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีพันธกิจที่เกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการเลือกตั้ง เพื่อให้ได้คนดีมาปกครองบ้านเมือง ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของตน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร เพราะตระหนักได้ว่าตนเองมีส่วนสำคัญในการจัดการเลือกตั้งเพื่อให้ได้ผู้นำที่มีคุณธรรมเข้ามาบริหารประเทศ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนกรณ์ ภูเจเนจ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกว่าเป็นการเชื่อมโยงทางจิตใจและอารมณ์กับองค์กร ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความสมัคสมานสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นพ้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านนี้จะมีความมุ่งมั่นสูงในการช่วยเหลือองค์กร โดยเฉพาะเมื่อองค์กรกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้รับการปลูกฝังสมรรถนะที่บุคลากรควรมีร่วมกัน คือ ให้บุคลากรทุกคนเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน ด้วยการทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ มีความรู้และความเข้าใจในงาน หน้าที่ บทบาท และเป้าหมายของตนและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ ยังเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในเชิงบวกกับทีมงานและภาคีเครือข่าย นอกจากนี้ ยังเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกคนในทีมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนากระบวนการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อผลักดันภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอก สนิทญ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรว่าเกิดจากการตระหนักถึงผลได้หรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์กร ยิ่งทำงานกับองค์กรนานเท่าไร การสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไว้ เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน สวัสดิการ ความอาวุโสในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ในกรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เนื่องจากไม่ใช่หน่วยงานราชการ ผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจึงไม่ได้เหมือนหน่วยงานราชการอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สิทธิการรักษาพยาบาล หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญ ที่บุคลากรไม่ได้รับสิทธิที่เป็นมาตรฐานเหมือนกับหน่วยงานราชการทั่วไป การขาดผลประโยชน์ที่เหมือนหน่วยงานราชการอื่น ๆ ส่งผลให้บุคลากรไม่ได้ตระหนักถึงผลได้หรือผลเสียที่เกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์กร จึงทำให้ความผูกพันในด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของดำรัสศิริ โลหะกาลก (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนใน



เขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mannheim (1952, p. 163-165) ที่กล่าวว่า เจนเนอเรชั่น คือ กลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันและมีประสบการณ์ร่วมกันจากเหตุการณ์สำคัญในประวัติศาสตร์ ส่งผลให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละกลุ่มในแง่ของแนวคิด ทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความต้องการในการดำรงชีวิตที่ต่างกันระหว่างกลุ่มเจนเนอเรชั่น ซึ่งสอดคล้องกับการแบ่งเจนเนอเรชั่นของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) (2566, น. 8-35) ที่แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ Baby Boomer คือ ผู้คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 Gen X คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2523 Gen Y คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2539 Gen Z คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2552 และ Gen Alpha คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2553 – 2568 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 35 - 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ซึ่งอยู่ในช่วง Gen Z ตอนกลางถึง Gen Y ตอนกลาง มีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความยืดหยุ่น และการพึ่งพาตนเองมากกว่าองค์กรที่มีโครงสร้างตายตัวและกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด โดยบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่อยู่ในช่วงอายุนี้นี้เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ มีความกระตือรือร้นที่จะแสดงศักยภาพในการทำงาน จึงมักรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่มีลำดับขั้นและมีระเบียบแบบแผนที่เคร่งครัด นอกจากนี้ บุคลากรในช่วงอายุดังกล่าวยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพ จึงยังมองไม่เห็นเส้นทางที่ชัดเจนในองค์กร อีกทั้งยังไม่มีภาระด้านครอบครัวหรือด้านการเงินมากนัก จึงเปิดกว้างต่อโอกาสในการเปลี่ยนงาน หากพบว่าองค์กรไม่ตอบโจทย์ความต้องการของตน สอดคล้องกับศุภศิษฏ์ คำชาตา (2566, น. 20-21) ที่กล่าวว่า คน Gen Y ไม่ชอบถูกจำกัดด้วยกรอบหรือข้อกำหนดที่เคร่งครัดทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมเรียนรู้อยู่เสมอ และสอดคล้องกับวิสุทธิณี ธาณิรัตน์ และคณะ (2566, น. 43) ที่กล่าวว่า Gen Z ไม่ยึดติดกับกรอบนิยามทำให้มีอิสระทางความคิด กล้าที่จะเรียนรู้ ทดลอง และสร้างตัวตนผ่านประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความหลากหลายในด้านความคิดและพฤติกรรมอย่างชัดเจน เป็นเหตุให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ในส่วนของบุคลากรที่มีอายุ 35 - 45 ปี อยู่ในช่วง Gen Y ตอนกลางถึง Gen X ตอนปลาย โดยมีลักษณะการทำงานที่ผสมผสานระหว่างการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจาก Gen Y กับการพยายามพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญจาก Gen X ซึ่งบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุ 35 - 45 ปี นั้นมีประสบการณ์ทำงานมาระดับหนึ่งและสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้แล้ว ทำให้สามารถเข้าใจในระบบและบทบาทหน้าที่ของตนเอง มองเห็นเส้นทางในสายอาชีพ รู้ว่าตนเองควรพัฒนาในด้านใดเพื่อเตรียมตัวขึ้นไปสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี แต่ยังไม่เทียบเท่ากับบุคลากรที่



มีอายุมากกว่า 45 ปี ซึ่งเป็นกลุ่ม Gen X เต็มตัวที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) (2566, น. 17) ที่กล่าวว่า คน Gen X ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำอย่างชัดเจน เนื่องจากประสบการณ์ที่พบเจอในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในอดีต โดยบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มักเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและอยู่ในระดับที่มีตำแหน่งหรือมีบทบาทสำคัญเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร จึงเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่และบทบาทของตนเอง นอกจากนี้ คนกลุ่มนี้ยังตระหนักถึงความสำคัญของความมั่นคงในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของเอก สนิธิบุญ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับความรู้และความสามารถที่ได้จากการศึกษา โดยงานที่ได้รับหมายนั้นมักมีความยากและท้าทายความสามารถมากกว่า ส่งผลให้รู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในองค์กร นอกจากนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการเติบโตในสายงานมากกว่า เช่น หลักสูตรพัฒนาบุคลากรบางหลักสูตรจะมีการกำหนดวุฒิการศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรระดับบริหารหรือสายงานเฉพาะทาง ทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี ไม่สามารถเข้าถึงหลักสูตรที่เป็นการพัฒนาทักษะตนเองได้ อีกทั้งในการเริ่มต้นปรับขึ้นเงินเดือนและตำแหน่ง บุคลากรสามารถยื่นวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนที่จะส่งผลต่อการมีสิทธิสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการภายใน 4 ปี ซึ่งเร็วกว่าเกณฑ์ปกติของวุฒิปริญญาตรีที่ต้องใช้เวลาถึง 6 ปี ทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพได้อย่างชัดเจนหรือสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ไวและตระหนักถึงคุณค่าของวุฒิการศึกษาของตนมากกว่า ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารักษ์ ภูเจนจบ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านประเภทตำแหน่งที่แตกต่าง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งอำนวยการ / บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติงานและวิชาการ เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งอำนวยการ / บริหารถือเป็นตำแหน่งที่สูงภายในองค์กรที่มีความสำคัญต่อทิศทางและการตัดสินใจขององค์กร บุคลากรกลุ่มนี้มักได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและบริหารงานในระดับสูง ส่งผลให้มีอำนาจในการสั่งการและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม และด้วยความรับผิดชอบที่สูงกว่าทำให้บุคลากรในตำแหน่งอำนวยการ / บริหาร รู้สึกถึงคุณค่าในตัวเองและรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จำนวนตำแหน่งที่จำกัดยังเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านี้เติบโตและเลื่อนขั้นในสายงานได้รวดเร็วกว่า ขึ้นเงินเดือนที่สูงกว่า อีกทั้งยังได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น เงินค่าโทรศัพท์และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตำแหน่ง



และความผูกพันต่อองค์กรให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในระดับปฏิบัติการและวิชาการที่อาจไม่ได้รับการส่งเสริมในลักษณะเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราภา ชาตการุณ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า ระดับพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 - 20 ปี เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนานสะท้อนถึงการทุ่มเท แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นช่วงเวลาที่บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ พัฒนาทักษะ และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่านั้นมักผ่านช่วงเวลาสำคัญขององค์กรมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้เกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่มากกว่ามักได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการเข้าร่วมการอบรมพัฒนาตนเอง ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท เนื่องจาก สถานการณ์เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรนึกถึงความมั่นคงในการทำงานของตน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า มักได้รับการตอบสนองในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิต ทำให้มีความกังวลเกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันน้อยกว่า ไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร ค่าเดินทาง หรือค่าที่พัก บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าจึงรู้สึกมั่นคงทางการเงินและมีความเชื่อมั่นในผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคง อีกทั้งยังมีสมรรถิการทำงานมากกว่า ในทางกลับกันบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาท โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท มักต้องเผชิญกับความเครียดจากค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงินและมีแนวโน้มที่จะมองหาโอกาสใหม่ ๆ ที่ทำให้มีค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง นอกจากนี้ บุคลากรกลุ่มนี้อาจรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตในสายอาชีพเท่าที่ควร และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่าบุคลากรที่อยู่ในระดับรายได้ที่สูงกว่า ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทุ่มเทให้กับงานหรือพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอก สีนภิญโญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้งาน

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต้องดำเนินการเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรให้เพิ่มขึ้นได้ โดยควรออกแบบนโยบายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและแรงดึงดูดให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการผลักดันระบบสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ เช่น การจัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับโรงพยาบาลเพื่อให้บุคลากรสามารถเบิกจ่ายตรงได้ ด้านครอบครัว เช่น ทุนการศึกษาบุตรที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงด้านการศึกษาต่อของบุคลากรเอง อีกทั้งอาจจัดให้มีสิทธิพิเศษตามช่วงอายุงาน เช่น วันลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นตามอายุงาน การแลกวันลาเป็นเงิน หรือโบนัสพิเศษสำหรับผู้ที่มียาอายุงานครบตามช่วงที่กำหนด นอกจากนี้ ยังควรสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นกันเอง มีการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างประเภทตำแหน่ง และการส่งเสริมเครือข่ายภายในที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการทำงานที่อบอุ่นและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไว้วางใจ มีเพื่อนร่วมงานที่พึ่งพาได้ และมองเห็นคุณค่าในความสัมพันธ์ที่สร้างร่วมกันมา ยาวนาน ทั้งหมดนี้จะช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงผลได้หรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์กร อันจะส่งผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ในด้านอายุ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ควรบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปี ซึ่งมีแนวโน้มเปลี่ยนงานสูงควรสร้างแรงจูงใจผ่านการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ และส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น ในด้านระดับการศึกษา ควรเพิ่มโอกาสให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น พร้อมทั้งปรับสิทธิประโยชน์บางอย่างให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านประเภทตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการและวิชาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญในองค์กร เพื่อให้พวกเขารู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และพร้อมจะพัฒนาตนเองไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น ในด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ควรให้บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า พร้อมแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการเสียสละแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับองค์กร และในด้านรายได้ต่อเดือน ควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ พร้อมเพิ่มสวัสดิการสำหรับกลุ่มที่มีรายได้น้อยเพื่อลดความกังวลและสร้างรู้สึกมั่นคงทางการเงิน ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เช่น ภาวะผู้นำ สมรรถนะในการทำงาน ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกซึ้ง สะท้อนความคิดเห็น ทศนคติ และประสบการณ์ที่แท้จริงของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมากยิ่งขึ้น



3. ทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานของรัฐอื่น เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ และความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสำหรับแต่ละองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จิตราภา ชาติการุณ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารธุรกิจ โครงการหลักสูตรปริญญาโทออนไลน์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นภารัฐ อัมพสุพรรณ. (2566). *ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- รัตนกรณ ภูเจณจบ, ปาริชาติ จันทศรีบุตร, อรณิชา สาครินทร์, ณัฏฐ์วัลย์ ยินเจริญ และจรินทร์ ไพฑูลย์. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. ใน *รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติวิทยาการการจัดการสัมพันธ์ ครั้งที่ 6*, (1-8). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิสุทธิณี ธาณิรัตน์, ฮาซันอักกรม ดงนะเต็ง, กิตติภณ คลิ่งเมือง, ปณณวิชญ์ รักชิต, ศิรินทร์ บุญโชติ, ศิวกร หนูพุ่ม, อภิวัฒน์ เพชรภาศ, ภูมิพัฒน์ ธรรมสิทธิบุรณ์ และศุภกิตต์ ทับทอง. (2566). ทักษะคนของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบอบราชการ. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 29(1), 33-48.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). *แผนบริหารจัดการความเสี่ยงของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2567, จาก https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2613/21365/file_download/8caa4e4be63fe763262f0dc22c04c064.pdf
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). (2566). *เจาะเทรนด์โลก 2024: REMADE ANEW*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.cea.or.th/th/single-research/trend2024-e-book>
- หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Modern Learning Development*, 6(3), 150-163.
- เอก สินัญญ์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(2), 212-223.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in ork Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 553-546.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2009). *Managing Human Resources*. USA: Southwestern Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mannheim, K. (1952). *Essays on the sociology of knowledge*. US: Routeledge & Kegan Paul Ltd.