

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร
FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF GOVERNMENT
PERSONNEL IN CHATUCHAK AREA

อมราภรณ์ ฝามงคล
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Amaraporn Famongkol

Email: 6214154619@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐระดับกรม เขตจตุจักร จำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว และสถิติถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร แตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่ไม่แตกต่างกันในด้านเพศ และรายได้ต่อเดือน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรภาครัฐ

ABSTRACT

This research, Factors Affecting Organization Commitment of Government Personnel in Chatuchak Area, purpose to 1) Study of factors affecting organization commitment of government personnel in Chatuchak area. 2) Compare the organization

commitment of government personnel in Chatuchak area classified by personal factors. The sample group is persons who working at government departments in Chatuchak area. Population of 373 personnel who work at government departments in Chatuchak area. Tools for used collect data is questionnaire. The statistics used in the research are descriptive statistics include Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. and inferential statistics include t-test, One-Way-ANOVA and Multiple Regression Analysis. The results revealed that 1) Government personnel in Chatuchak area are motivated to work, have organization commitment as a whole at the highest level 2) Organization commitment of government personnel in Chatuchak area differences in aspect of age, education level, status, type of personnel and working period. Difference were not found in aspect of gender and monthly income. 3) Performance motivation positively affects the organizational commitment of government personnel in Chatuchak area.

Keyword : Performance motivation organizational commitment

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรม ระบบการจัดการภายในองค์กร ระบบการบริหารองค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กร รวมไปถึงการแข่งขันทางเศรษฐกิจองค์กรต่าง ๆ ต้องพยายามที่จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรได้ขับเคลื่อนต่อไปได้ แต่สิ่งที่สำคัญในการที่จะพัฒนาองค์กรหรือทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและมีศักยภาพในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้นั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรม หากองค์กรใดสามารถที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ (ฐิติมา หลักทอง, 2557, อ้างถึงใน ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563)

ในการดำเนินกิจการของหน่วยงานภาครัฐนั้น ต้องขับเคลื่อนด้วยบุคลากรภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ เมื่อได้บรรจุแล้วก็จะได้รับสวัสดิการที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับสวัสดิการที่มากกว่าพนักงานราชการ และสามารถโอนย้ายเพื่อไปประจำหน่วยงานอื่นที่ต้องการได้ เช่น ข้าราชการรายหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ที่ต่างจังหวัดแต่เริ่มแรกบรรจุราชการที่กรุงเทพฯ เมื่อบรรจุครบระยะเวลาที่กำหนด สามารถขอย้ายกลับภูมิลำเนาของตนได้ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ทำนั้นต้องมีการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญในงานนั้น ๆ หรือแม้แต่พนักงานราชการที่บรรจุใหม่จะได้รับอัตราเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแต่สวัสดิการเทียบเท่ากับพนักงานในหน่วยงานเอกชน จึงทำให้เกิดการลาออกของพนักงานราชการ

ได้บ่อยครั้งเมื่อพนักงานราชการรายนั้นสอบบรรจุได้เป็นข้าราชการหรือได้งานในหน่วยงานเอกชนที่ให้ผลตอบแทนที่มากกว่า

การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ เขตจตุจักร เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น ปัญหาการโอนย้าย หรือลาออกของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ เขตจตุจักร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

2. ขอบเขตของประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐระดับกรม เขตจตุจักร จากหน่วยงาน จำนวน 20 หน่วยงาน ผู้วิจัยเลือกศึกษาจำนวนร้อยละ 20 ของหน่วยงานทั้งหมด ดังนั้น จึงได้หน่วยงานระดับกรมที่ศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 4 หน่วยงาน คือ กรมธุรกิจพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมป่าไม้ และกรมวิชาการเกษตร

3. ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2565

นิยามศัพท์

หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ที่อยู่ในเขตจตุจักร

บุคลากรภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานภาครัฐ ในเขตจตุจักร

ข้าราชการพลเรือน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลา ตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

ลูกจ้างเหมาบริการ หมายถึง ลูกจ้างที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เขตจตุจักร
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงกระบวนการบริหารงานด้านบุคลากรเพื่อให้บุคลากรภาครัฐ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและเกิดประโยชน์มากขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งถูกกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมี ความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ปัจจัย 4

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation of acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor Theory) Herzberg (1968) (อ้างถึงใน ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563) ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Taylor และ Maslow โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติแตกต่างกันไป

ในลักษณะเฉพาะตน ความพึงพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดึ้นนั้น มีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย

1. **ปัจจัยจูงใจ** หรือปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจและการจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกถึงความเคารพ การยอมรับในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่สีกต่องานที่ทำว่ามีความท้าทายน่าสนใจ และมีคุณค่า

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. **ปัจจัยค้ำจุน** หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.2 วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานรวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน ฌรัฐพันธ์ มิมุข, 2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่รู้สึกถึงความเป็นพวกเดียวกันมีความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมขององค์กร ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เป็นไปทางเดียวกับตัวเอง

2. การมีส่วนร่วมในองค์กร(involverment)โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์กร ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) ความรู้สึกผูกพันและรักในองค์กร

Steers (Steers, 1977 : 46 - 75 อ้างถึงใน รัชดา เหมปฐวี, 2559) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าคือ ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและ ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ และความผูกพันองค์กรยังสามารถใช้เป็นตัวชี้วัด ประสิทธิภาพขององค์กรได้อีกด้วย โดยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของตนเองในองค์กรนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสสมัยลี มุลทองทิพย์ (2556) ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ฐิติมา หล้าทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการข้าว ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการข้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยทางด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรอบแนวความคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้

หน่วยงาน คือ กรมธุรกิจพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมวิชาการเกษตร และกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 5,398 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน จากตัวอย่างที่สุ่มได้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวอย่างบุคคลากรโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยสร้างลักษณะคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Steers เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของงานวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตการสร้างแบบสอบถามตามเนื้อหาที่ต้องการ

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง

3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มากกว่า 0.7 ทุกข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ที่แก้ไขแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 38 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรพบว่า ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 โดยที่ปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.876 และปัจจัยค้ำจุน

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 ซึ่งมากกว่า 0.7 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพรรณนา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference)

2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.3 รักรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.2 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.6 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 47.2 ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน
(n = 373)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	4.35	0.491	มากที่สุด
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.56	0.465	มากที่สุด
2. การยอมรับนับถือ	4.39	0.569	มากที่สุด
3. ลักษณะของงาน	4.41	0.551	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.36	0.637	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.06	0.822	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.29	0.552	มากที่สุด
1. นโยบายและการบริหารงานในองค์กร	4.28	0.575	มากที่สุด
2. วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.31	0.645	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.44	0.600	มากที่สุด
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.03	0.773	มาก
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.37	0.656	มากที่สุด
รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.32	0.487	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่าบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.29 ตามลำดับ พิจารณาตามปัจจัยจูงใจแล้วพบว่า บุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และมีแรงจูงใจระดับมาก คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยค้ำจุนแล้วพบว่า บุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และนโยบายและการบริหารงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และมีแรงจูงใจระดับมาก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 373)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	4.25	0.579	มากที่สุด
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.40	0.461	มากที่สุด
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.08	0.596	มาก
รวม	4.24	0.485	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 373)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			แปลความ
	t-test	F-test	Sig.	
1. เพศ	-0.604		0.546	ไม่แตกต่าง
2. อายุ		7.843	0.000*	แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา		6.826	0.001*	แตกต่าง
4. รายได้ต่อเดือน		1.662	0.158	ไม่แตกต่าง
5. สถานภาพ		5.385	0.005*	แตกต่าง
6. ประเภทบุคลากร		16.098	0.000*	แตกต่าง
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		3.373	0.019*	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 การวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่าบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร

ตาราง 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	SE	Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่	0.585	0.159		3.688	0.000*	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.152	0.045	0.146	3.366	0.001*	2.114
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₂)	-0.045	0.050	-0.053	-0.910	0.363	3.843
ด้านลักษณะของงาน (X ₃)	0.130	0.039	0.148	3.332	0.001*	2.220
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X ₄)	0.025	0.034	0.033	0.722	0.471	2.308
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X ₅)	-0.037	0.031	-0.062	-1.191	0.235	3.061
ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (X ₆)	0.137	0.050	0.163	2.743	0.006*	3.957
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (X ₇)	0.166	0.043	0.221	3.901	0.000*	3.618
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X ₈)	0.050	0.038	0.062	1.307	0.192	2.509
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₉)	0.136	0.030	0.216	4.593	0.000*	2.502
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₀)	0.128	0.034	0.173	3.739	0.000*	2.402

R = 0.824, R² = 0.679, Adjust R² = 0.670, F = 76.423, Sig. = 0.000, DW = 1.756

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน การทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (Autocorrelation) ด้วยค่า DW (Durbin-Watson) ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัด ดังนี้ ค่า DW (Durbin-Watson) มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระต่อกัน ช่วง 2.6 – 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ ช่วง 0 – 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ผลการทดสอบพบว่า ค่า DW (Durbin-Watson) มีค่าเท่ากับ 1.756 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง การทดสอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.0 (Adjust R²) โดยปัจจัยรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน มี 6 ด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) คือ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน และด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) มี 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์คะแนนดิบ

$$Y = 0.585 + 0.152X_1 + 0.130X_3 + 0.137X_6 + 0.166X_7 + 0.050X_8 + 0.136X_9 + 0.128X_{10}$$

สมการพยากรณ์มาตรฐาน

$$Z = 0.146X_1 + 0.148X_3 + 0.163X_6 + 0.221X_7 + 0.216X_9 + 0.173X_{10}$$

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย โดยควบคุมตัวแปร ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานในองค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐในเขตจตุจักร ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ที่ว่า บุคลากรที่มี เพศ และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล กันทะ (บทคัดย่อ) ที่ว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากขึ้นไป และส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิทยา บ้านโก (2558) ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากขึ้นไป อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรมีความเห็นว่าการที่จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะต้องมีความเชื่อมั่นในองค์กร รวมถึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อที่ได้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ที่ว่า ความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. แร่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอน นอกจากนี้หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่นอกเหนือจากระเบียบที่ได้กำหนดไว้

2. แร่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะกับตำแหน่งงานและบุคคล ไม่ควรมอบหมายงานให้ใครคนใดคนหนึ่งมากหรือน้อยจนเกินไป เพราะเมื่อคนที่ได้รับมอบหมายงานมากอาจจะเห็นว่าไม่มีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ทำให้บุคคลนั้นคิดโอนย้าย หรือลาออกจากงานได้ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรในอนาคต เนื่องจากการปฏิบัติงานบางครั้งต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ

3. แร่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สุ่มประชากรเพียงร้อยละ 20 ของหน่วยงานภาครัฐในเขตจตุจักร เท่านั้น ดังนั้น จึงควรวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขตจตุจักร หน่วยงานอื่นด้วย

2. ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา หลักทอง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). *อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก

- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิชิตพล กันทะ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://region4.dld.go.th/webnew/images/stories/vichakarn/o/v_o_10_09_61_1.pdf
- รัชดา เหมปฐวี. (2559). ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565 จาก https://psdg.mof.go.th/th/view/attachment/file/3134393832/%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%93%E0%B8%91%E0%B9%8C_PMQA_2562.pdf
- ไสยมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations* [Electronic version]. *Administrative Science Quarterly* organizations, 19(4), 533-546.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Herzberg, F. (1968). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harpers and Row.
- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. *Administrative Science quarterly*. 22 January.
- Yamane, T. 1967. *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice Hall.