

การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล
เขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

Decision making to choose the work of Public Sector Workers in The
District Administration of Muang Prachinburi District

พันธกฤษ โขติช่วง
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phannakrit Chodechuang

E-mail: 6214154689@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่างประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายประจำ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 209 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ T-Test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีต่างกัน ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

คำสำคัญ : การตัดสินใจ; แรงจูงใจ ;บุคลากรภาครัฐ; องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The objective of this study were 1) to study the decision to choose the work of government personnel in The District Administration of Muang Prachinburi. 2) to study the decision to choose the work of government personnel in The District Administration of Muang Prachinburi, as classified by demographic factors. and 3) to study the motivational

factors that influence the decision-making of public sector personnel in The District Administration of Muang Prachinburi.

The population samples were government workers in The District Administration of Muang Prachinburi. Government officer, permanent and part-time employees. There were 209 people who participated in the questionnaire to collect statistical data used in the analysis, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested with T-Test statistics, one-way ANOVA statistical, and then differences were compared in pairs using LSD methods and multiple regression analysis statistics (MRA).

The hypothesis test showed that government workers in the District Administration of Muang Prachinburi, with different demographic factors, about gender and domicile, made different decisions about the work of government personnel in the District Administration of Muang Prachinburi. The motivational factors were employment security and employee engagement. This affects the decision for people considering the work of government personnel in the District Administration of Mueang Prachinburi District.

KEYWORDS : DECISION MAKING; MOTIVATION; Public Sector Workers; The District Administration

บทนำ

ปัจจุบันบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นกำลังเผชิญกับความท้าทาย หลายประการ ซึ่งความท้าทายหลายเรื่องอาจเป็นภัยคุกคามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเตรียมพร้อมรับมือ ขณะที่บางเรื่องอาจกลายเป็นโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเตรียมความพร้อม และการบริหารงานเชิงรุก ท่ามกลางความท้าทายเหล่านี้ ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งหวังที่จะตอบโจทยปัญหาและความต้องการของประชาชนให้ได้อย่างตรงจุด ตรงใจ และทันท่วงที และยืนหยัดที่จะเป็นที่ไว้วางใจของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคงไม่สามารถบริหารงานแบบประจำได้อีกต่อไป แต่จะต้องมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันสถานการณ์ ขยายมุมมอง ปรับกลยุทธ์ในการทำงาน ให้มีการดำเนินงานเชิงรุก และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น โดยกลไกภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวคือ “สมรรถนะองค์กร” (Organizational Capacity) (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, 2563, หน้า 4-9)

สมรรถนะองค์กรจะเกิดขึ้นได้ เรื่องที่นับว่าสำคัญเรื่องหนึ่งหรือมองได้ว่าเป็น เรื่องหลักเรื่องแรกที่ต้องให้ความสำคัญ คือ เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) หรือเรียกว่า การบริหารงานบุคคลนั่นเอง เพราะองค์กรจะดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยบุคลากรเป็นปัจจัยหลัก ในการขับเคลื่อน องค์กร ให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร และสอดคล้องกับภาวะความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่กำลังดำเนินอยู่ในขณะนี้ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจ ตั้งแต่เรื่อง การสรรหา การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ให้เป็นไปตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการดูแล รักษา และพัฒนาบุคคลให้เกิดความสมดุล เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งนี้รวมถึงการบริหารจัดการด้านอื่นๆด้วย ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการเป็นไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือ มั่นคง เพื่อจะนำไปสู่แรงดึงดูดในการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นบุคลากรภาครัฐต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี และนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการฝ่ายประจำ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จำนวน 11 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 405 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (ชานินทร์ ศิลป์จารุ การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS และ AMOS, 2557, หน้า 48-49) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 201 คน (ใช้เกณฑ์จำนวนประชากรที่ 420 คน)
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยมุ่งหมายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านการจูงใจ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ดังนี้
 - ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา
 - ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี
2. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

บทพจนานุกรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564) ได้ให้คำนิยามของ ลักษณะงาน ประกอบไปด้วยลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องลงมือปฏิบัติโดยมุ่งเน้นไปที่ลักษณะเฉพาะของงานความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร ความรวดเร็วในงานความสามารถในแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้ให้คำนิยามของ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) ได้ให้คำนิยามของ ลักษณะของงาน หมายถึง เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้ทำงานเข้าใจว่างานของตนจะส่งผลให้กับองค์กรได้อย่างไรบ้าง และเป็นสื่อที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความคาดหวังซึ่งกันและกัน สร้างความกระจ่างชัดในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบของคนในองค์กร

ไพสิทธิ์ กอสง่าลักษณ์ (2554) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของ ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย ตรงกับความถนัดหรือความรู้ที่ได้ศึกษามา และเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยตนเองหรืออาจมีทีมงานช่วยกันทำให้สำเร็จได้

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ประคัลภ์ ปันพทลิ่งกูร (2557) การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ คนเราทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความรู้ความสามารถนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นหากบริษัทมีระบบการพัฒนาพนักงาน ให้โอกาสพัฒนา ฝีมือของตนเอง และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้เป็นการดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงานได้มากขึ้น

วรรณวิสา แยมเกตุ (2558) ได้ให้คำนิยามของ การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการในงานของตนเอง พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) ได้ให้คำนิยามของ การเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพ

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ให้คำนิยามของ การพัฒนาตนเองหมายถึงการสร้างความสามารถของตนเองให้มากขึ้นและการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองด้วย โดยเหตุที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนและนำไปสู่ความสำเร็จของงานให้ตรงตามแผนและเวลาที่กำหนด แล้วยังมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจที่จะพัฒนางานของตนในหน่วยงานอยู่เสมอ

ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน

รวีพัชร์ งามพัทวิชัย (2559) โอกาสในการเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน หากบริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าที่จะทำงานกับบริษัทเพิ่มมากขึ้น

ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) ได้ให้คำนิยามของ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง การงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่มีจากความสามารถของตนเองนั้นย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ให้คำนิยามของ ความก้าวหน้าในการทำงานการที่บุคคลปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรควรจะให้มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาต่อ การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของ โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้า และได้เลื่อนตำแหน่งงานในสายอาชีพ การได้ปรับเงินเดือนจากตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงาน จนประสบความสำเร็จรวมทั้งการได้รับการตอบสนองในเรื่องของการโยกย้ายตำแหน่งในหน้าที่การงานที่เหมาะสมและมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ด้านความมั่นคงในงาน

รวีพัชร์ งามพัทวิชัย (2559) ได้ให้คำนิยามของ ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่ไม่ได้มีความสามารถในการทำงานมากนักจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานมากกว่าคนที่เก่ง และคนที่มียุ่มาขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากขึ้นตามไปด้วย

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้ให้คำนิยามของ ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ได้แก่ ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความพึงพอใจและรู้สึกมั่นใจว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง นโยบายและการบริหารของระดับผู้บริหารทำให้องค์กรมีความมั่นคงและมีความเหมาะสม

สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) ได้ให้คำนิยามของ ความมั่นคงในความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานที่จะดึงดูดพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กร กับความมั่นคงในงานมากที่สุด เนื่องจากความมั่นคงในหน้าที่การงานจะทำให้มีรายได้หรือค่าตอบแทนที่มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคงจะส่งผลต่อโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคตด้วย

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ให้คำนิยามของ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของ อาชีพ ความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง และขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของ ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพที่คิดว่ามีความมั่นคง ซึ่งมาจากความมั่นคงในภาพลักษณ์ขององค์กร การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอนเพียงพอต่อการดำรงชีพ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเมื่อมี

อายุมากขึ้นยังสามารถทำงานในองค์กรที่มีความยั่งยืนของอาชีพ และมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ก้าวหน้าต่อไปได้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

พิชิตพล กันทะ (2560) ได้ให้คำนิยามของ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินสะสมเข้ากองทุน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ที่ให้สิทธิกับเจ้าหน้าที่ตลอดจนสร้างหลักประกันคุณภาพชีวิตและจูงใจให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ให้คำนิยามของ ค่าตอบแทน หมายถึงผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักร้อน และอัตราการปรับขึ้นของเงินเดือน ที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถเป็นแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงาน

เบญจธรรม ดิสกุล (2558) ได้ให้คำนิยามของ ค่าตอบแทนหมายถึง องค์การเอกชนและภาครัฐจัดให้ลูกจ้างและข้าราชการ นอกเหนือจากการจ่ายค่าตอบแทนทางตรง ได้แก่ การประกันชีวิต สิทธิในการลา เงินบำนาญ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต มีความพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่กับองค์กร

สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) ได้ให้คำนิยามของ ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนชั่วโมงทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของ ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นเงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ตามระดับความสามารถและคุณวุฒิ โดยได้รับผลตอบแทนจากองค์กรเป็นรายเดือนหรือตามงวดเวลาที่กำหนดในข้อตกลง รวมไปถึงผลตอบแทนอื่นๆ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆนอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นทั้งตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิการได้รับการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร เงินบำเหน็จบำนาญ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา สิทธิในการลาพักผ่อน เป็นต้น

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

บุศราคม รักร่วม (2562) หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร การที่ พนักงานในองค์กรมีความยึดมั่น ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคง ความเป็นพนักงานขององค์กรไว้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายตั้งไว้

ฐิติมา หลีกทอง (2557) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรเช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรมี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

ศรัญญาภรณ์ สุทาธรรม (2556) ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การมาสาย การขาดงาน การลาออกจากงาน และประสิทธิภาพขององค์กรที่บุคคลในองค์กรจะตั้งใจทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

พิชิตพล กันทะ (2560) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของข้าราชการสำนักงาน ปศุสัตว์เขต 4 ที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยวัดได้จาก 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์องค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

Steers and Porter (อ้างใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562, หน้า 38) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกผูกพันระหว่าง พนักงานกับองค์กร ที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กร มีลักษณะ 3 ประการ คือ (1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นตอนแรกๆที่

บุคคล เลือกลงเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (First Stage) (2) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันซึ่งกับองค์กร (3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และความปรารถนาดีต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร ตระหนักในคุณค่าและค่านึงถึงองค์กรนี้มากกว่าองค์กรอื่นๆ เต็มใจทุ่มเทในการทำงาน พร้อมช่วยเหลือองค์กรเมื่อเวลาองค์กรประสบปัญหา มีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและจะบอกต่อสิ่งที่ดีขององค์กรแก่บุคคลอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาณุวัฒน์ ชาร์ภักษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน เป็นสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัทมากที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ พบว่าพนักงานใช้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน โดยอาศัยจากประสบการณ์ของตัวพนักงานเองอยู่ในระดับมาก ผลจากการวิเคราะห์เชิงสถิติพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแนวทางนโยบายของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรทวี เกื่อนคำแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย สำหรับด้านระดับผลการศึกษา พบว่า ระดับผลการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยระดับผลการศึกษาแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการตัดสินใจ คือ ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสูงกว่า

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงาน

และการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber สำหรับด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25 - 3.00 มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง

ธนกร เปียง (2562) การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาถึงความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ สถานภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์ การศึกษา การออกกฎข้อบังคับ 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร การยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนุชิต แยมยีนยง (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และ อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ ระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัท ค่าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทยโดยศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในอาชีพ, ลักษณะงานที่พบปะผู้คน, ลักษณะงานบริการ และค่าตอบแทน และ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานบริการส่งผลเชิงลบต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัท ค่าปลีกของ Generation Z ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในอาชีพ, ลักษณะงานที่พบปะผู้คนและค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัด สระแก้ว ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้วที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทุกข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการฝ่ายประจำ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จำนวน 11 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 405 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565)

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายประจำ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จำนวน 11 แห่ง การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, 2557, หน้า 48-49) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 201 คน (ใช้เกณฑ์จำนวนประชากรที่ 420 คน) ซึ่งปรากฏว่ามีกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นเป็นจำนวน 209 คน ซึ่งเกินกว่ากลุ่มตัวอย่างที่กำหนด (201 คน) ผู้วิจัยจึงเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้รับข้อมูลจริงทั้งสิ้น 209 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และภูมิลำเนา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อคำถาม

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อคำถาม และคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อคำถาม โดยกำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.3 ข้อเสนอแนะโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ท่านมีความคิดเห็นหรือมีข้อเสนอแนะอื่นใดอีกบ้างที่นอกเหนือจากแบบสอบถามข้างต้น ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อคำถาม

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = เห็นด้วยมาก, 2.61 – 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, 1.81 – 2.60 = เห็นด้วยน้อย และ 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และภูมิลำเนา

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ในการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตาม ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ T-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงาน ที่จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงาน ที่จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และภูมิลำเนา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีต่างกัน

2.2 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

3.2 ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี โดยภาพรวม มีระดับการตัดสินใจมาก

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีที่มี เพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดย

ภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โพลีທີ ก่อสง่าลักษณ์ (2554) พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยรวมเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) ผลการวิจัยพบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย

2.2 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุชิต แยมยีนยง (2557) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการที่จะเข้ารับราชการได้นั้น ตามระเบียบได้มีกำหนดไว้แล้วว่าผู้ที่สามารถเข้ารับราชการได้ ต้อง มีวุฒิการศึกษาอะไร

2.3 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยภาพรวมโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2561) พบว่า นิสิตที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่านิสิตที่อยู่ในต่างจังหวัดยังมีค่านิยมและชื่นชมการเป็นข้าราชการมากกว่านิสิตที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ของกับสำนักงาน กปภ.ช.3 มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดเดียวกันหรือใกล้เคียงกับสำนักงาน กปภ.ช.3 ทำให้สามารถเดินทางไปมาหาสู่ครอบครัว และมีเวลาให้กันอย่างสม่ำเสมอ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรนนท์ไวยศรีแสง (2552) ที่พบว่า ภูมิลำเนาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ได้แก่ ลักษณะของงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการจูงใจ ลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ทราบอยู่แล้วว่า ลักษณะของงานอาจมีการเปลี่ยนแปลง โดยอาจต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นแทน หรือปฏิบัติงานในหลายๆตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะงานแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทวี เกื้อนคำแสน (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ

3.2 ปัจจัยด้านการจูงใจ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ในปัจจุบันการได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน ฯ ได้รับการพัฒนาให้สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้บนเครือข่ายความรู้ออนไลน์บน Platform ต่างๆ เช่น Facebook Live , E-book ซึ่งไม่ว่าจะทำงานอะไรที่ไหนก็สามารถมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ริฟิซซ์ งามพัททธิชัย (2559) พบว่า ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และกล่าวว่ามีโอกาสที่จะได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเท่าเทียมและทั่วถึง และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ภานววัฒน์ ษารักษ์ (2559) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด เป็นโอกาสในการเรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น

3.3 ปัจจัยด้านการจูงใจ โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีระเบียบและกฎหมายในการประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมตามคุณวุฒิ และความรู้ ดังนั้นโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงานจึงเป็นไปโดยขั้นตอนตามระเบียบและภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ในหน่วยงานนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564) พบว่า ค่าตอบแทนและและความก้าวหน้าในอาชีพไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีก กลุ่ม Generation Z ไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและและความก้าวหน้าในอาชีพมากเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หน่วยงานที่สังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจนอยู่แล้ว

3.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรภาครัฐมีความรู้สึกว่าการได้ประกอบอาชีพข้าราชการ หรือเป็นบุคลากรในหน่วยงานราชการจะได้รับความมั่นคงในงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และแม้ว่าหากอายุมากขึ้นก็ยังมีความรู้สึกมั่นคงในงาน และไม่ต้องกังวลว่าจะต้องถูกเลิกจ้างเหมือนกับหน่วยงานภาคเอกชนซึ่งมีความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้างมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ชณัฐกานต์ ม่วงเงิน (2562) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับและได้รับการไว้วางใจให้การให้บริการกิจการไปรษณีย์ ซึ่งสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมั่นคง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber แสดงให้เห็นว่าผู้สมัครงานคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง

3.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เรื่องด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรของหน่วยงานรัฐพึงได้รับ ขึ้นอยู่กับสถานะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอยู่ และภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนดและประกาศไว้ ซึ่งมีระเบียบและขั้นตอนที่ชัดเจนอยู่แล้วสอดคล้องกับแนวคิดของ พรทวี เกื้อนคำแสน (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อาจเป็นเพราะพนักงานเงินเดือนของระดับปฏิบัติการจะไม่แตกต่างกันมากนักเพราะเป็นพนักงานส่วนมากในบริษัท และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3.6 ปัจจัยด้านการจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่นั้น เป็นคนพื้นที่ในจังหวัดปราจีนบุรีและจังหวัดใกล้เคียง จึงอาจเป็นกลุ่มบุคคลที่รู้จักองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีอยู่แล้ว เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้บ้านของตน จึงเกิดความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับองค์กรนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนากร เปี้ยคง (2562) พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพสิทธิ์ ก่อสง่าลักษณ์ (2554) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกในการทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานที่แข็งแกร่งแก่บุคลากรขององค์กร ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากหน่วยงานย่อยภายในองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรเพศหญิงทำงานมากกว่าบุคลากรเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีความอ่อนโยน และทำงานในลักษณะที่ต้องพบเจอผู้คนมากมายที่มารับบริการหรือติดต่อราชการในเรื่อง ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการกำหนดมอบหมายหน้าที่งาน ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน ให้เหมาะสมกับเพศและตำแหน่งงานที่สมัคร

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านภูมิลำเนา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดปราจีนบุรีให้มากขึ้น ควรส่งเสริมการสร้างกิจกรรมร่วมกันระหว่างคนภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรจะได้เกิดความรู้สึกสบายใจ รู้สึกอบอุ่นที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนได้ทำงานอยู่ที่บ้านของตน

ปัจจัยด้านการจูงใจ

1. ปัจจัยด้านการจูงใจ ความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยภาพรวม ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของความมั่นคงในชีวิตเป็นสำคัญ องค์กรที่สามารถสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ภายในจิตใจของบุคลากรในสังกัดย่อมสร้างภาพลักษณ์ ชื่อเสียงแก่องค์กรด้วย ดังนั้นองค์กรจึงควรตระหนักในเรื่องของการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างความยั่งยืน ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในอาชีพ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงในความรู้สึกที่จะดึงดูดให้บุคลากรอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ปัจจัยด้านการจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองปราจีนบุรีโดยภาพรวม ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อ พนักงานกับพนักงานและพนักงานกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้นไป เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมอันดี และบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของการได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลัง กายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จนเกิดความรู้สึกผูกพันและไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6(3), 175-183.
- กิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 7(1), 178-187.
- ชญรัฐกานต์ ม่วงเงิน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์สำนักงานไปรษณีย์เขต 6. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนากร เปี้ยคง. (2562). การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิเศษเนสอาร์แอนด์ดี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เบญจธรรม ดิสกุล. (2558). การรับราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์การ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2557). ความเสี่ยงทางการบริหารทรัพยากรบุคคล. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://prakal.wordpress.com/2014/05/08/>
- พิเชษฐ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. บทความ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4(3), 140-154
- พิชิตพล กันทะ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. ผลงานวิชาการ, สำนักงานปศุสัตว์เขต 4.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทวี เกื้อนคำแสน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานคร, 13(1), 1-23.
- ไพสิทธิ์ กอสง่าลักษณ์. (2554). อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน :กรณีศึกษา ของ บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัย บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย นานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- รวีพัชร์ งามพัทวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับ บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้า อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้า บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (2563). บันทึกเรื่องเด่นรางวัลพระปกเกล้า “สมรรถนะองค์กร” ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท กู๊ดเฮด พรินท์ติ้ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- ศรัญญาภรณ์ สุทาธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมชาติ ปิติสุทธิ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตรีของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. งานค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จังหวัดตราด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย บูรพา.
- อนุดิษฐ์ ฐานไยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร The close-relation in organizational according. บทความ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 4(1), 33-46.