

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)
Organizational commitment of personnel in
the Office of the Permanent Secretary for Interior (Central)

อรอนงค์ ใจกล้า
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Onanong Jaikla
E-mail: 6214155505@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนงาน จำนวน 265 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)

คำสำคัญ : ความผูกพัน; องค์กร; บุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the level of organizational commitment of personnel in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Interior (central) 2) To study

the organizational commitment of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior (central), classified by personal factors. 3) To study the factors of motivation for work affecting the organizational commitment of personnel in the Office of the Permanent Secretary for the Interior (central).

The sample group in this research study was personnel in the Office of the Permanent Secretary for the Interior (central), namely civil servants, permanent employees, government officials. and support staff of 265 people using questionnaires as a tool to collect data such as percentage, frequency, mean and Standard Deviation. Hypothesis testing with t-test statistic, One-Way ANOVA, if any differences are found, will be compared in pairs. by using LSD method and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing results revealed that the personnel in the Office of the Permanent Secretary for the Interior (central) with gender, age, education level, position, length of service And monthly income is different, making the overall relationship with the organization different. and the motivation factor for work performance consisted of motivation factors for success at work. Motivational factors for the nature of work and supporting factors for working stability Affects the organizational commitment of personnel in the Office of the Permanent Secretary for the Interior (central).

Keywords : commitment; organizational; personnel

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต้องการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย และปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ปรับบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน และได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2564-2565 โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐสมัยใหม่และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบและสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับส่วนราชการ เพราะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรและความอยู่รอดขององค์กร เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่

องค์กรจะต้องพยายามรักษาบุคลากรในองค์กรไว้ โดยมุ่งสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรให้มากที่สุด ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจและอุทิศตัวในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ จะถือเป็นโอกาสใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพราะหากผู้บริหารเข้าใจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแล้ว จะสามารถบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

นิตยา บ้านโก (2558) สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาและเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) สรุปได้ว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ฐิติมา หลักทอง (2557) สรุปได้ว่า ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงการยอมสละเวลากำลึงกาย กำลึงความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จ และเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

โสสมัยสิริ มูลทองทิพย์ (2556) สรุปได้ว่า บุคลากรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) สรุปได้ว่า ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้จักจรรยาวัฑฒิตี ชื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกและทำงานต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) สรุปได้ว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงบุคลากรรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

นิตยา บ้านโก (2558) สรุปได้ว่า ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมาย ทันทตามกำหนดเวลา มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จและผลการปฏิบัติงานนั้น

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ

นิตยา บ้านโก (2558) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ในความรู้ความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการได้รับความไว้วางใจยอมรับฟังความคิดเห็น การกล่าวคำยกย่องชมเชย การประกาศให้ทราบทั่วกัน

สุธิตา นพคุณ (2562) สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากการยกย่อง ชมเชย หรือการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเองอีกด้วย

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

4. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

นิตยา บ้านโก (2558) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันที่บุคคลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น รับผิดชอบตนเองในการทำงานและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันภายในกำหนดเวลา

สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ สามารถทำงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านแรงงานและความคิดโดยที่ไม่มีผู้ใดมาขัดขวาง

5. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นิตยา บ้านโก (2558) สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานให้เหมาะสม สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

สุธิดา นพคุณ (2562) สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

7. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สุธิดา นพคุณ (2562) สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นนัยดี

มณฑิรา มาศเมธา (2557) สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออก สภาพการทำงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

8. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สุธิดา นพคุณ (2562) สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นนอย่างดี

มณฑิรา มาศเมธา (2557) สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออก สภาพการทำงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

9. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารของ คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงาน ขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้ง นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

สุธิดา นพคุณ (2562) สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายการจัดการการบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม

10. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มณฑิรา มาศเมธา (2557) สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย

สุธิดา นพคุณ (2562) สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานอากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน

11. ปัจจัยค้ำจุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) สรุปได้ว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

สุธิดา นพคุณ (2562) สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่สนับสนุนงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่แน่นอน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane โดย

กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 265 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง คือ ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามตำแหน่งงานของบุคลากร และขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามลักษณะสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน รวมมีจำนวน 6 ข้อ

1.2 ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน รวมมีจำนวน 34 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4=เห็นด้วย, 3=ไม่มีความเห็น, 2=ไม่เห็นด้วย, 5=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รวมมีจำนวน 11 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4=เห็นด้วย, 3=ไม่มีความเห็น, 2=ไม่เห็นด้วย, 5=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.4 ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) มีจำนวน 1 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับเห็นด้วยตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับเห็นด้วย

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) มีความเห็นว่า ท่านพร้อมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานและของท่านด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะพนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วย ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) มีความเห็นว่า ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความ

เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดในข้อ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วย ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) มีความเห็นว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณวนัช ดวงภมร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) สรุปผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก และพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดีและองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้ จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณก มาตรคำมี (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคัมครองผู้ประสพภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทกลางคัมครองผู้ประสพภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ช่วงอายุ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิรญาณ์ น้ำแก้ว (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน

2.4 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิรญาณ์ น้ำแก้ว (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน

2.6 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิรญาณ์ น้ำแก้ว (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องท่านรู้สึกทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรททัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

3.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนได้รับการแสดงความยินดีและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรททัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

3.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะ

งานที่ทำ ในระดับเห็นด้วย ในเรื่องท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ และมีความรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา

3.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนมีการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

3.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

3.6 ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนมองว่าหน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเงินในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือ พักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส

3.7 ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

3.8 ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนมองว่าสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น และคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

3.9 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนมองว่าหน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

3.10 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ล้วนมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

3.11 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับเห็นด้วย ในเรื่องมีความรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง และมีความรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความมั่นคง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนารูสึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากเพศชายเป็นเพศที่ไม่ค่อยแสดงออกถึงความรู้สึก มีความอดทนต่อแรงกดดันสูง มีความสามารถใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา มีการตัดสินใจตามหลักการและเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมาก จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเพศหญิงมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน

ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ Gen B พ.ศ. 2496-2507 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มี Gen น้อย ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรมีการจัดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานให้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรตระหนักว่าองค์กรเห็นความสำคัญของบุคลากรและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาน้อยกว่า ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรมและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานเพิ่มขึ้น เช่น ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 26 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย เช่น การจัดกิจกรรมอบรมหรือนันทนาการ การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่หลากหลาย มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย เช่น การพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรมีการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรมีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่ทำตรงกับความสามารถอย่างเป็น จะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำความเข้าใจต่อบุคลากรเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และงานในความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง และปรับเปลี่ยนแบบสอบถามให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบวาระระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือลดลง

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น และได้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความผูกพันอย่างแท้จริง

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานวิจัย เช่น ตัวแปรด้านภูมิปัญญา ด้านบุคลิกภาพ และด้านสถานภาพสมรส เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย หลังสู่ความสำเร็จ*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559 รัฐประศาสนศาสตร์,

- มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กรกนก มาตรคำมี. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ*. รายงานวิจัย การวิจัยรายบุคคล (Individual Research) คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด*. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2563) คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิรญาณ์ น้ำแก้ว. (2563). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. บทความสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑิรา มาศเมธา. (2557). *ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธิดา นพคุณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร*. สารวารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2559, มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.
- โสสมัยสิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). *ความผูกพันในองค์กร*. บทความ Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2562, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.