

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of the Department of Water Resources

ชนิษฐา เผื่อนทอง¹ / เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ²

Kanitta Phuanthong / Tienkaew Liemsuwan

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Master of Public Administration Program, Graduate School of Public Administration, Burapha University

²วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate School of Public Administration, Burapha University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ และเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับแรงงูใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยนำตัวแปรแรงงูใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานเข้าสู่สมการพบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ร่วมกันอธิบายการผันแปรของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 20.1 และทั้งแรงงูใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยพบว่าแรงงูใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าความพึงพอใจในงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน, กรมทรัพยากรน้ำ

Abstract

The purpose of this study was to examine a level of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment among personnel working in the headquarters of Department of Water Resources. Also, this study attempted to investigate factors contributing to the organizational commitment among these personnel. The subjects participating in this study were 400 employees working in the headquarters of Department of Water Resources. They were selected by a stratified sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire. Data were analyzed to acquire frequencies percentage, mean, standard derviation, Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression with ENTER method.

The results of this study revealed that the subjects demonstrated a high level of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment. Also, after being entered into an equation, it was shown that both variables of work motivation and job satisfaction were predicted for the organizational commitment at 20.1 %. Furthermore, these two variables statistically contributed to the organizational commitment at a significant level of .05. Specifically, the factor relating to work motivation had a higher level of influence on organizational commitment than the factor of job satisfaction.

Keywords: organizational commitment, work motivation, job satisfaction, Department of Water Resources

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการบริหารและการจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับองค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรและรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ องค์กรนั้นก็ก้าวไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด (Ponpanich, 1997 : 2) ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นย่อมมีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และสามารถตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเปรียบเสมือนกับองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า โดยพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กร จะเห็นได้ว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรจึงนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เพื่อที่จะให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Thongjundee, 2013: 2)

กรมทรัพยากรน้ำ ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกรมทรัพยากรน้ำได้มีการตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำมุ่งเน้นการประสาน การพัฒนา และการบริหารการจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกับทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานยังมีหน้าที่สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรและเครือข่ายลุ่มน้ำ การอนุรักษ์ พื้นฟู และการพัฒนาระบบนิเวศของแหล่งน้ำ (www.dwr.go.th) เนื่องจากหน่วยงานมีหน้าที่และภารกิจในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในหลายด้าน ส่งผลให้หน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร โดยในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ มีบุคลากรที่หลากหลายประกอบด้วย ข้าราชการประจำ 469 คน พนักงานราชการ 138 คนและลูกจ้างประจำ 56 คน ดังนั้นเพื่อเป็นการหาแนวทางที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

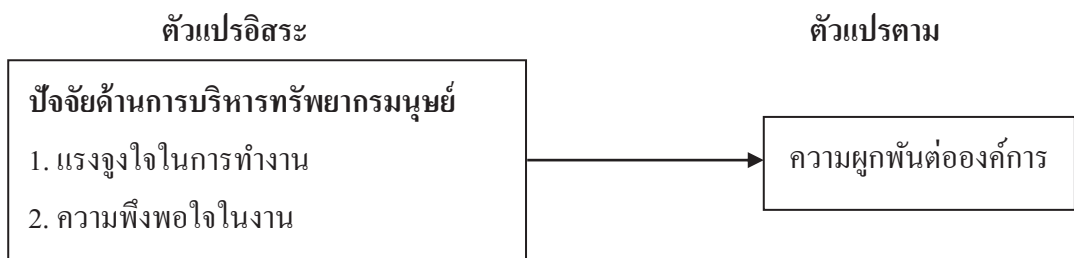
1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

สมมติฐานการวิจัย

แรงงูใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยได้มีการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้้นำแนวคิดของ Mowday, Steers & Porter (1982) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรอิสระซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้จาก Steer & Porter (1979) สำหรับแรงงูใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959: 132-133) และความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Weiss Davis England และ Lofquist ตามลำดับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวนทั้งสิ้น 663 คน ผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ แบบกำหนดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 37 ข้อ (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 20 ข้อ (4) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 14 ข้อ โดยแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามแบบ Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ

ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Teck Hong Tan and Amna Waheed (2011) ทั้งหมด 10 ด้าน มาปรับใช้ประกอบด้วยคำถาม 37 ข้อ (Pitaktepsombat et al., 2009) โดยมีข้อ 9 เป็นคำถามเชิงลบ และมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผู้วิจัยได้นำคู่มือแบบสั้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงาน คู่มือนี้เรียกว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ที่พัฒนาโดย Weiss Davis England และ Lofquist (1969) ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก (Poson and Liemsuwan, 2505) โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale แบ่งเป็น 5 ระดับ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดความผูกพันของ Mowday, Steers and Porter (1982) ทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วยคำถาม 14 ข้อ โดยมีข้อ 4 10 11 12 13 และ 14 เป็นคำถามเชิงลบ (Poson and Liemsuwan, 2505) และมีลักษณะของแบบ สอบถาม

เป็นแบบ Rating scale แบ่งเป็น 5 ระดับระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มิถุนายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ Cronbach's alpha ในแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร พบว่าแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 ความพึงพอใจ ในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924 และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.722

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ส่วนการ วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การ วิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวช่วยในการขยายความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระดับ ความผูกพันต่อองค์กรให้กว้างขวางขึ้น และผู้บริหารหน่วยงานราชการสามารถใช้ผลการวิจัยเป็น แนวทางในการปรับปรุงนโยบาย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน อัน จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหน่วยงานสืบต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่าผู้ตอบแบบ สอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 70.25 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ไม่เกิน 30ปีมากที่สุดร้อยละ 34.25 รองลงมาเป็นอายุในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 26.75 และกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 25.25 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 55.75 โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 83.50 และมีตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการประจำ ร้อยละ 70.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 – 10 ปี ร้อยละ 36.00 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี ร้อยละ 34.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 41.75 รองลงมาคือ 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 33.50 และ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 24.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ($n = 400$)

	$\bar{x}$	SD	แปลความ
แรงจูงใจในการทำงาน	3.77	0.36	มาก
ปัจจัยจูงใจ			
- ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	0.44	มาก
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	0.55	มาก
- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.43	0.47	มาก
- ด้านความรับผิดชอบ	3.75	0.51	มาก
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.92	0.61	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
- ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด	3.56	0.60	มาก
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.49	มาก
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.74	0.52	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	$\bar{X}$	SD	แปลความ
แรงจูงใจในการทำงาน	3.77	0.36	มาก
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.90	0.55	มาก
- ด้านความมั่นคงในงาน	3.81	0.58	มาก
ความพึงพอใจในงาน	3.56	0.46	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	3.74	0.41	มาก
- ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ	3.70	0.43	มาก
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
- ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม	3.53	0.37	มาก
อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
- ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้	4.65	0.80	มากที่สุด
ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร			

จากผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ พบว่าโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ โดยพบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1)

ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานด้วยกันอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานด้วยตนเอง รู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้จากการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความพึง

พอใจต่อโอกาสที่จะได้บอกคนอื่นว่าควรจะทำอย่างไร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, $SD = 0.67$) (ตารางที่ 1)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ พบว่าในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, $SD = 0.80$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ($n = 400$)

ตัวแปร	B	S.E.	Beta
แรงจูงใจในการทำงาน	0.356*	0.080	0.315
ความพึงพอใจในงาน	0.144*	0.065	0.157
ค่าคงที่	1.911*	0.193	
$R^2 = 0.201$	SEE = 0.364	F = 49.825*	

* $p \leq .05$

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัว ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ด้วยการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis ซึ่งต้องทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องเป็นอิสระกันไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (Multicollinearity) คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient พบว่ามีค่า r ไม่เกิน 0.80 โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .437 และความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ .401 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของ r สัมพันธ์กับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .773$) (ตารางที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ได้ร้อยละ 20.1 โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระให้คงที่ แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น 0.356 หน่วย และความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น 0.144 หน่วย และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจในหน่วยงานราชการ เช่น งานของ Roytrakul (2003) ที่พบว่า สรรพภาพพื้นที่สาขา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการปฏิบัติงานมีระบบ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นำไปสู่ความสำเร็จของงาน เป็นลักษณะที่คนทั่วไปยอมรับ และหน่วยงานมีโครงสร้างและนโยบายการบริหารที่ชัดเจนที่ชัดเจน และงานวิจัยของ Kitsirisinchai (2010) ที่พบว่า สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากได้คำนึงถึงการตอบสนองความต้องการในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีการบริหารงานที่ส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์การ เนื่องจากเป็นงานที่มีท้าทายความสามารถ จึงพยายามให้บุคลากรสามารถวางแผน และจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ได้รับประสบการณ์การพัฒนาทักษะและศักยภาพ บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นที่ยอมรับ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และหน่วยงานมีสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และให้เงินเดือน สวัสดิการตามกำหนด ส่งผลให้บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koseyayothin (2011) ที่พบว่า ระดับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานในส่วนโยธาโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแตกต่างกับผลการวิจัยของ Rasrijun (2008) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอ เมือง จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ เกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากขึ้นเมื่อมาทำงานกับหน่วยงาน นี้ หน่วยงานมีการจัดให้มีการอบรมระยะทำงาน เพื่อให้มีความรู้ใหม่สามารถทำงานได้ดีและรวดเร็ว ทั้งนี้บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันอย่างดี และงานที่ทำอยู่ ทำให้มีโอกาสมองงานด้วยตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีลักษณะเป็น ระบบตามโครงสร้างขององค์การ ทำให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นไป ได้ในทางปฏิบัติ และมีความรู้สึกพอใจในสภาพการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสบความสำเร็จที่ได้จากการ ทำงาน และไม่ขัดกับจิตสำนึกของตนเอง ซึ่งทำให้บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำมีความ เป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ ได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดี ตลอดจนได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม แต่มี โอกาสที่จะบอกคนอื่นว่าควรทำอย่างไรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มี ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ninlamung (2014) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดย รวมอยู่ในระดับมาก แต่แตกต่างกับงานวิจัยของ Kitsirisinchai (2010) ที่พบว่า ความผูกพันต่อ องค์การสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากแม้ บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสาน กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ แต่ ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับแรงกายแรงใจที่ทุ่มเทไป ทั้งนี้บุคลากรใน ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ภาคภูมิใจในขององค์การ อยากจะทำงาน กับองค์การนี้ต่อไป และเต็มใจทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกรักและความผูกพันกับองค์การ พร้อมทุ่มเทแรงกายและจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้บุคลากรมีความ ต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจ

ในงาน พบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kitsirisinchai (2010) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและด้านภาพรวมของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thawonjaroen (2005) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 และงานวิจัยของ Ninlamung (2014) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2) ความพึงพอใจในงานส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rasrijun (2008) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Koseyayothin (2011) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธา ในจังหวัดสระบุรี และงานวิจัยของ Thongjundee (2013) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้องค์การควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ การอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพที่ดีให้กับบุคลากรขององค์การ นอกจากนี้ควรเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน (2) จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้องค์การควรมีการจัดคนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น คำชมเชย ใบประกาศเกียรติคุณ รางวัลบุคลากรดีเด่น สวัสดิการพิเศษ ทุนการศึกษา เงินประจำตำแหน่งพิเศษ เป็นต้น (3) จากผลการศึกษา

ความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้องค์กรควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ยุติธรรมและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในด้านสวัสดิการต่างๆ เพื่อสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ควรมีระบบการทำงานที่สนองต่อรายได้ ค่าจ้างให้มีความก้าวหน้าและมั่นคง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ซ้ำซากจำเจ อยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้องค์กรควรจัดระเบียบการปฏิบัติงานให้มีลักษณะที่ทำหายและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากทำ โดยควรจัดให้มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานทุก 3 ปี และให้องค์กรปรับเปลี่ยนลักษณะการปฏิบัติงานหรือให้มีการแจกจ่ายงานเพื่อให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น (2) ความพึงพอใจในงานเรื่องการมีโอกาสดังได้บอกคนอื่นว่าควรทำอะไร อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้องค์กรจัดการส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมหรือการจัดอบรมต่างๆร่วมกันในหน่วยงานเพื่อกระชับความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสนิทสนม ให้มีความคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้นและช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ตลอดจนสามารถปรึกษาหารือกันให้คำแนะนำเรื่องการทำงานได้ (3) ความพึงพอใจในงานเรื่องงานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาทำอะไรแตกต่างกันตามช่วงเวลา อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้องค์กรควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ (1) ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ (2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น ภาวะการเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรน้ำ. (2559). แผนภูมิโครงสร้างอัตราค่าจ้างกรมทรัพยากรน้ำ ปี 2559. (Online). เข้าถึงได้จาก: www.dwr.go.th.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร โพธิ์สร และ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2558). วารสารการบริหารรัฐกิจและการเมือง. (ปีที่ 4). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชู กิจสิริสินชัย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพสิฐพงศ์ ถาวรเจริญ. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี ข้าราชการทหารกองบัญชาการช่วยรบที่ 1. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- มนิรัตน์ ราสินทร์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สันติ โกเศชโยธิน. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี*. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อัญญิยา นิลละมั่ง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Translated Thai Reference

- Department of Water Resources. (2016). *Structure of the department of water resources*, 2016. (Online). Accessible from: www.dwr.go.th
- Kitsirisinchai, B. (2010). *Job motivation and organizational commitment of government officials*. Chonburi Area Revenue Office 1. Special Problems Master of Public Administration, College of Public Administration Burapha University.
- Koseyayothin, S. (2011). *Job satisfaction of Tambon Administration Organization personnel*. In the civil service in Saraburi. Master of Engineering Civil Engineering, Suranaree University of Technology.
- Ninlamung, A. (2014). *Organizational commitment of personnel observation and protection department*. Master of Public Administration General Management, College of Public Administration Burapha University.
- Ponpanich, K. (1997). *Factors affecting organizational commitment of supervisors*. Marketing Officer, Thai Cement Company Corporation). Master of Science in Industrial Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.
- Poson, D. & Liemsuwan, T. (2015). *Journal of public administration and politics*. College of Public Administration, Burapha University.
- Roytrakul, M. (2003). *Motivation affecting the performance of internal revenue branches*. Master of Arts Thesis Department of Social Development, Graduate School, Rajabhat Institute Nakhon Pathom.

Rasrijun, M. (2008). *Relationship between job satisfaction and engagement*. To the public health organization Chonburi District Health Office. Master of Public Administration General Management, College of Public Administration, Burapha University.

Thawonjaroen, P. (2005). *Organizational commitment: A case study of military officials*. Assistant Headquarters 1. Master Degree of Master of Science Policy Subjects Public, college, Administration, Burapha University.

Thongjundee, J. (2013). *Organizational commitment of teachers in the settlement school*. Under the Office of Rayong Provincial Primary Education Area 1, Rayong. Thesis Master's Degree Educational Administration, Burapha University.

ผู้เขียน

นางสาวกนิษฐา เพื่อนทอง

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

โทรศัพท์: 0839799944 อีเมล: Kanitta0426@hotmail.com

Author

Miss Kanitta Phuanthong

Human Resource, Graduate School of Public Administration

Burapha University 169 Long hard bangsaen Rd., Sansuk Sub-district, Muang District,

Chonburi 20131

Tel: 0839799944 Email: Kanitta0426@hotmail.com