

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Motivational Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of the Department of Provincial Administration in Northeast of Thailand

ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด¹ และ วณิช ไชยแสง²
Pruchayaporn Kaewrod ¹ and Vanich Chaisaeng ²

Received : 25 ก.ค. 2565
Revised : 10 ต.ค. 2565
Accepted : 10 ต.ค. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง และใช้สถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test (independent sample), One Way ANOVA, และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 87

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, กรมการปกครอง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to compare the influence of personal factors on gender, age, education level, marital status, average monthly income, and length of work that affects the organizational commitment's employees of the department of provincial administration in Northeast of Thailand; 2) to study the influence of motivation factors on organizational commitment's employees of the department of provincial administration in Northeast of Thailand. This was quantitative research, which was collected data by using questionnaire as a tool from 400 samples. The statistics used were percentage, mean, standard

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อีเมล: 63130702106@udru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อีเมล: ass.vanich@hotmail.com

¹ Master Student, Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University, Email: 63130702106@udru.ac.th

² Assistant Professor, Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University, Email: ass.vanich@hotmail.com

deviation, and testing the hypothesis by t-test (independent sample, and one way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research results were: 1) the personal factors were gender, age, educational level, average monthly income and length of work, there are different influences on organizational commitments; 2) The overall motivation factor had a positive influence on organizational commitment. When testing for each aspect of motivation factors including: the success at work in terms of advancement in work, responsibility at work acceptance aspect and the nature of work have a positive influence on organizational commitment with statistically significant level at 0.05, motivation factors were predicted by 87% of organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, Motivation factor, Department of provincial administration

บทนำ

ในปัจจุบันการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อทุกอาชีพ โดยผลกระทบทางตรง คือ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนทำให้เกิดการเจ็บป่วยจากการติดเชื้อเป็นจำนวนมาก ซึ่งนำมาสู่ค่าใช้จ่ายในการรักษาและสิ่งที่ตามมา คือ การเสียชีวิต นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งเมื่อมีผู้เจ็บป่วยจากการติดเชื้อโควิด 19 จำนวนมาก ย่อมส่งผลไปสู่การสูญเสียรายได้และส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในครัวเรือน อีกทั้งการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ยังส่งผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย โดยเฉพาะในช่วงปิดเมือง (Lock down) ที่มีผลกระทบอย่างมากต่อรายได้ของประชาชน ซึ่งทำให้เกิดผลที่ตามมา คือ การตกงาน การเป็นหนี้ ซึ่งแม้จะมีการเปิดเมืองและกลับมาใช้ชีวิตแบบปกติแล้ว ผลกระทบดังกล่าวก็ยังคงอยู่ (สุพิชญา วงศ์วาสนา, 2564: 16) นอกจากนี้แล้ว การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังทำให้พนักงานมีความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะพนักงานในภาคบริการที่ยังต้องเดินทางมาทำงานที่ออฟฟิศ และต้องทำงานพบปะผู้คน สิ่งนี้ทำให้พนักงานรู้สึกเสี่ยง กอปรกับภาระค่าใช้จ่ายในการป้องกันโควิดในการทำงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบเอง เช่น ค่าหน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ ค่าตรวจหาเชื้อโควิด ค่าวัคซีน หรือการไม่ให้อำนาจในช่วงที่พนักงานไม่มาทำงานเพราะป่วยเป็นโควิดหรือต้องกักตัว รวมถึงเรื่องความมั่นคงทางการเงินที่สูญเสียไปเพราะถูกลดค่าจ้าง หรือถูกเพิ่มชั่วโมงการทำงานแต่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานแย่ลง ดังนั้น การที่องค์กรไม่มาช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานในจุดนี้ หรือทำได้ต่ำกว่าที่คาดหวังก็เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานเอาใจออกห่างและอยากลาออกจากองค์กรได้ (เอเดกโก เอส.เอ., 2564: ออนไลน์)

ในส่วนของอาชีพรับราชการหรือพนักงานของหน่วยงานภาครัฐ แม้ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ก็ยังส่งผลกระทบต่อเช่นเดียวกันโดยเฉพาะสภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด เพราะตั้งแต่มีการ Work From Home พนักงานต้องเจอกับภาระงานที่หนักขึ้นกว่าตอนทำงานที่ออฟฟิศและขาดสมดุลในการใช้ชีวิตด้วยสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้พนักงานจึงรู้สึกเบื่อหน่ายและหมดไฟที่จะทำงาน รวมทั้งผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานและมีการนำเอาเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมทักษะขั้นสูงให้กับพนักงาน ส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อกลุ่มคนที่ขาดความพร้อมและทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อป้องกันการลาออกครั้งใหญ่ของพนักงานจำนวนมากในองค์กร โดยเฉพาะพนักงานมากความสามารถที่มีโอกาสเปิดกว้างรอพวกเขาเสมอ การปรับปรุงนโยบายด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการนำแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ในการบริหารงาน พนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องเร่งทำเพราะเป็นสิ่งเดียวที่จะช่วยทำให้พนักงานรู้สึกว่าง่ายใจและยังฝากอนาคตไว้ได้

ในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนนี้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการทำงาน (อัจจิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุเสินยาง, 2565: 29)

สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ สำหรับทุกองค์กร ก็คือ การรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรทุกแห่งจึงพยายามที่จะคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และสร้างความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด (นักฎีกา บุญรักษาสัตย์, 2564: 1-2) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใด ถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรก็จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจากความหมาย โดยที่พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอีกด้วย (หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บิตรีฐ, 2564: 152-153) ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นเรื่องของการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้กับบุคลากรได้ ก็จะทำให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรืออาจจะมีน้อยลง ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็นับเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการลาออก การเปลี่ยนงาน การลางาน การขาดงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ได้มีปรากฏการณ์สมองไหลจากภาครัฐและภาคเอกชน บุคลากรคุณภาพไม่สนใจในการเข้ารับราชการ อีกทั้งกำลังคนออกจากระบบราชการเป็นจำนวนมาก ในจำนวนนี้เป็นกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนและในปัจจุบันยังพบว่า ระบบพนักงานราชการมีปัญหาในหลายระดับตั้งแต่ปัญหาระดับส่วนราชการ เช่น การจ้างงานในระบบพนักงานราชการไม่ตอบสนองตรงความต้องการในการใช้งานบางลักษณะของส่วนราชการ จึงมีอัตราการลาออกของพนักงานราชการสูง รวมทั้งแนวทางปฏิบัติของพนักงานราชการในบางเรื่อง อาจขาดความชัดเจน และปัญหาในภาพรวม เช่น ระบบพนักงานราชการที่ไม่ดึงดูดใจคนรุ่นใหม่ การสรรหาและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขาดความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการพัฒนาของส่วนราชการ การดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารพนักงานราชการ การเสริมสร้างศักยภาพ การสร้างขวัญกำลังใจการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรและการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานราชการ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก (กรรณิการ์ บุญยัง, 2564: 2-3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยลดอัตราการลาออกและการโยกย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิไล พรหมดาว (2563: 49) ที่พบว่า เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความรักและศรัทธาในการทำงาน การทำงานจึงจะมีความสุข และเกิดความสำเร็จภายในองค์กรได้ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกับการทำงานและองค์กรโดยตรง เนื่องจากสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในแนวทางใดทางหนึ่งได้ ซึ่งแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพของการทำงานจะมีคุณภาพมากหรือน้อยเท่าไรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hayati and Caniago (2012), Salleh et al. (2016) และลลิตา จันทร์งาม (2559: 61) ก็ยังศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากหน่วยงานของภาครัฐ กรมการปกครอง ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการปกครอง

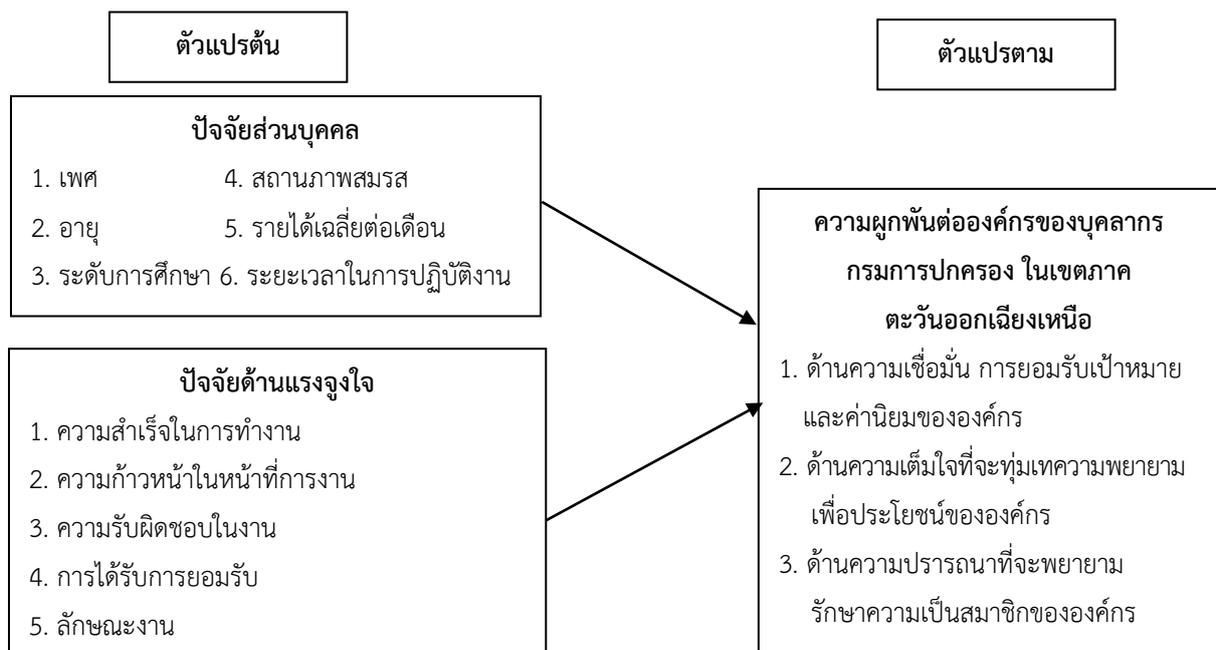
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่าเป็นอย่างไร เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากบุคลากรมีแรงจูงใจ ด้านบวกในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเท ตั้งใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีและประสบผลสำเร็จในงานนั้น และเมื่อมีแรงจูงใจที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นประเด็นที่นำมาสู่การวิจัยในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจให้ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ภาคเอกชน ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเพิ่มความสามารถความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่และช่วยสร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กรและธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของ Herzberg (1959: 25) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ความรับผิดชอบในงาน 4) การได้รับการยอมรับ 5) ลักษณะงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของ Porter and Steers (1983: 603-309) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแสดงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐาน

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคลิกของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเป็นแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิโดยวิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลในระหว่างช่วงเดือนมีนาคม - มิถุนายน 2565 (รวมระยะเวลา 4 เดือน)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4,068 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในสังกัดหน่วยงานกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 4,068 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2564: ออนไลน์) โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399.90 คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงได้เก็บตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวน 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยรวบรวมและจัดทำขึ้นมาเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 แบบสอบถามที่สำรวจถึงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 29 ข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 6 ข้อ 3) ความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ 4) การได้รับการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ 5) ลักษณะงาน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งแต่ละคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดคำตอบตามวิธีของ Likert (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 46) มี 5 ระดับ เป็นการวัดข้อมูลระดับมาตราอันตรภาค (Interval Scale)

2.3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

3) ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 6 ข้อ ซึ่งแต่ละคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดคำตอบตามวิธีของ Likert (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 46) มี 5 ระดับเป็นการวัดข้อมูลระดับมาตราอันตรภาค (Interval Scale)

2.4 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยโดยผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการวิจัย เพื่อกำหนดนิยามตัวแปรและมาตรวัด แล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบสอบถามเพื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรกรมการปกครองในเขตจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และผลการทดสอบพบว่ามีความเชื่อมั่น โดยดูจากค่า Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ .953 และได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งมีค่าระหว่าง .64-.90 ซึ่งทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า .50 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความเที่ยงตรงสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานที่ต้องการ

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยเสนอต่อกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากที่ทำการสุ่มจับผลกลุ่มตัวอย่างได้ พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้กรอกข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ซึ่งการศึกษานี้ใช้สถิติ 2 ประเภทได้แก่

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางโดยค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยและทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยใช้ค่า Cronbach's Alpha ส่วนสถิติที่นำมาใช้ทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร คือ Independent Sample t-test, One Way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากร กรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากร กรรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวม ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากร กรรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรกรรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.60	.42	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.55	.51	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะงาน	4.52	.52	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.48	.56	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.27	.72	มาก
โดยรวม	4.48	.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.55$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.52$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของของบุคลากร กรรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.60	.49	มากที่สุด
2. ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.58	.50	มากที่สุด
3. ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.54	.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	.48	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

โดยพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.58$) และด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยได้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2 การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยได้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ($\beta = .874$) และเมื่อทำการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = .652$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\beta = .813$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta = .827$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\beta = .914$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = .830$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 87 ส่วนอีกร้อยละ 13 พยากรณ์ได้จากปัจจัยอื่น ดังนั้น ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับธัญกิตติ์ จันทรัมย์ (2557: 113-115) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชันวาย พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศศิธร ทิพโชติ และมนู สีนะวงศ์ (2563: 344) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน มากไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ (2563: 93) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา ตำแหน่งงาน รายได้ จังหวัดที่ทำงาน อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านบุคคลนั้นยังเป็นตัวกำหนดแนวคิดด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นความรู้สึกของบุคคลเป็นหลักว่าบุคคลนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทัศนคติจะเป็นตัวนำพฤติกรรมของบุคลากรให้เกิดขึ้น ดังนั้น หากมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็จะมีคามพึงพอใจในองค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่ต้องการโยกย้ายงานไปทำงานที่ใหม่จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมและทำให้เกิดความผูกพัน

ต่อองค์กรได้ ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมด้วย เช่น อุปนิสัย ค่านิยม ทักษะส่วนบุคคล การสร้างมิตรภาพให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขตเพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป ทั้งนี้ หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของบุคคลากร จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการของมนุษย์ มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองเป็นหลัก และแต่ละคนจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานแตกต่างกันออกไปตามบริบทของตนเอง ดังนั้นปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้าน กล่าวคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง ($R = .87$) สอดคล้องกับบุศราคม รักท้วม (2562: 57-58) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับเทียนสี บางม่วงงาม (2562: 96-99) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับลลิตา จันทร์งาม (2559: 75-76) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงานและด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับหนึ่ง กรงทอง, เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ช่วงเมืองปัก (2563: 97) ที่พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเช่นเดียวกับสุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี (2559: 252) ที่ศึกษาพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านงานที่รับผิดชอบมีความทำหยาอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะพบว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1988: 25) ซึ่งคิดค้นทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อมีความพึงพอใจ ความสุขกับการทำงานจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงบวก ผลลัพธ์ที่ได้คือ เกิดการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Porter and Steers (1983: 603-609) และสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990: 1-18) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความผูกพันด้านจิตใจ การคงอยู่กับองค์กร และบรรทัดฐานขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ยากหากขาดแรงจูงใจที่ดี เช่น อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร หลังจากที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมี ความผูกพันต่อองค์กร เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่พึงมีต่อองค์กรในฐานะพนักงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์กรปกครองต้องวางกลยุทธ์ การสร้างแรงดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากการบริหารพัฒนาด้านทักษะ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้ว องค์กรต้องมีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจ และให้ความสำคัญในเรื่องของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน รวมถึงควรมีการจัดให้มีโครงการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรในแต่ละแผนก ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดง ความคิดเห็นและนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ให้มากขึ้น รวมถึงให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

1.2 จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องพิจารณาถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพยายาม ท่วมเท ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ และพร้อมจะเสียสละเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงเป็นการเสริมแรง ให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานที่รับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกตื่นเต้น รู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาตัวเองใช้ความสามารถที่มีอยู่และค้นหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้มีความพร้อมในตัวเองที่จะทำงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ โดยการสร้างกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะเป็นแรงจูงใจ ให้บุคลากรภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้น ช่วยให้รู้สึก มั่นคง จนไม่อยากจะเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงานไปที่ใหม่ อีกทั้งยังทุ่มเททำงานและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมืออาชีพ กล้าแสดงความคิดเห็นในทางบวก ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งในแรงจูงใจ 5 ด้านดังกล่าว จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิด ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งทำให้เกิดความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร

ซึ่งจากงานวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากร เกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อมีความพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงบวก ผลลัพธ์ที่ได้ คือ เกิดการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทำให้ความเสี่ยงในการลาออกของบุคลากร มีน้อยลง เพราะการรับพนักงานใหม่เป็นต้นทุนที่องค์กรต้องแบกรับ ซึ่งใช้ต้นทุนทั้งเรื่องของการเงิน และเวลาค่อนข้างมาก ดังนั้น องค์กรหน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบ ผลวิจัยที่ได้ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับ ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.3 ควบคู่การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ข้อมูลเชิงลึกให้องค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง (กระทรวงมหาดไทย). (2564). *ประวัติและบทบาทหน้าที่กรมการปกครอง*. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2564, จาก https://www.dopa.go.th/main/web_index
- กรรณิการ์ บุญยัง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงรัตน์ โภยกิจเจริญ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานภาคบริการ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มจังหวัดสามเหลี่ยมอันดามัน*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(3), 93-104.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: เอส.อาร์.พี.ริ้นดิง แมสโปรดักส์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญกิตต์ จันทร์ศรี. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- นัญญิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home)*. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษราคัม รักท้วม. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไล พรมตดา. (2563). *แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 20(4), 49-58.
- ศศิธร ทิพโชติและมณู ลีนะวงศ์. (2563). *จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 343-361.
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2559). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจถนนสีลม กรุงเทพมหานคร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(1), 252-262.
- สุพิชญา วงศ์วาสนา. (2564). *ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสาร กรณีศึกษา บริษัทบางกอกไฟล์ท์เซอร์วิสเชส จำกัด (BFS)*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(39), 15-30.
- หนึ่ง กรงทอง, เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2563). *ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน*. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(1), 97-112.

- หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Modern Learning Development*, 6(3), 150-163.
- อัจฉิมา เสนานิवास และสร้อยณิ อุเสี้ยนยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. *วารสาร สหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(1), 29-40.
- เอเดกโก เอส.เอ. (2564). *ทำความรู้จัก The Great Resignation การลาออกกระลอกใหญ่ของมนุษย์เงินเดือน*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2565, จาก <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/the-great-resignation>
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, T. (1988). *Job satisfaction and employee performance* (8th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work, by Frederick Herzberg and others*. New York: Wiley.
- Hayati, K. and Caniogo, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65(1), 272-277.
- Porter, L. W. and Steers, R. M. (1983). Organization work and personal factor in turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(1), 151-176.
- Salleh, M. S., Zahari, M. S. A., Said, M. S. N. and Ali, O. R. S. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in The Workplace, Faculty of Business Management, University Teknologi MARA, Dungun, Terengganu, Malaysia. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5S), 139-143.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.