

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐ
ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
GOVERNMENT PERSONAL IN MUEANG CHIANG RAI DISTRICT
CHIANG RAI PROVINCE**

พรทิwa ไชยพนัส , 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 384 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงขึ้นเพื่อใช้ในการวัดข้อมูล 5 ด้าน คือ (1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน (2) วัดปัจจัยด้านการจูงใจ มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .946 (3) วัดปัจจัยด้านการคำนึง มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .780 (4) วัดความผูกพันองค์กร มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .775 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน – มาตรฐาน Independent Sample t-test, One-way Anova หรือ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ABSTRACT

In this Thesis, the researcher investigates (1) to study the organizational commitment of Government Personal in Mueang Chiang Rai District Chiang Rai Province (2) to study factors affecting organizational commitment of government personal in mueang chiang rai district chiang rai province The sample population consisted of 384 Government Personal in Meuang Chiang Rai District Chiang Rai Province. In selecting members of the sample population, the researcher used an extrapolation from Taro Yamane's table conjunction with an application of the stratified random sampling method. As an instrument of research to collect data, a questionnaire was constructed, developed and improved by the researcher. The questionnaire was designed to measure the data obtained in terms of five aspects. (1) The first aspect involved the demographical characteristics of the subjects of four items eliciting data concerning gender, age, educational level, and the length of

time. (2) The second aspect involved the measurement of fifteen items pertaining to motivational factors couched at the reliability level of .946. (3) The third aspect involved the measurement of fifteen items in maintenance factors couched at the reliability level of .780. (4) The Fourth aspect involved the measurement of nine items in respect to organizational commitment couched at the reliability level of .775. Techniques of descriptive statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. Independent sample t-test, One-way analysis of variance (ANOVA) or F-test, and stepwise multiple regression analysis were also employed and results obtained were found to hold at the statistically significant level of 0.05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งต่างๆ นั้น เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์การเกิดความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารและการทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ โดยการร่วมมือกันของบุคลากรภายในองค์การ ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร พนักงาน ฯลฯ

ปัจจุบันผู้มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ และการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งโดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะสามารถทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมนุษย์มีความต้องการที่ต่างกัน เมื่อการต้องการได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งมนุษย์จะมีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การก็ต่อเมื่อเกิดความพึงพอใจสามารถทำงานด้วยความเต็มใจ ตอบสนองเป้าหมายตามที่ต้องการกำหนดได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรเกิดความ พึงพอใจในงาน ก็ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจให้ทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่องค์การกำหนด “การบริหารองค์กรใดๆ จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้การบริหารองค์กรนั้นสำเร็จ โดยทั้งนี้ไม่ว่ามนุษย์จะมีความเจริญก้าวหน้าในทางวิชาการต่างๆ สักเพียงใด และสามารถคิดค้นประดิษฐ์เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เราก็ยังต้องอาศัย 2 คน ที่มีคุณสมบัติในการใช้และควบคุมเครื่องมือเหล่านั้นมากยิ่งขึ้นเท่านั้น” (อ๋างใน ฅปภัษ ฅาคเจือทอง, 2553) สิ่งทีบุคลากรต้องการในการปฏิบัติงานก็คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ความมั่นคง ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ การเอาใจใส่ การยกย่องชมเชย การมีส่วนร่วม ความเป็นทำ การทำงานเป็นทีม ฯลฯ เพราะการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน อาจจะทำให้บุคลากรในองค์การไม่มีความจงรักภักดีและไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์การไป และส่งผลกระทบต่อองค์การในการทำงานเช่น งานเกิดความล่าช้า

ไม่สามารถเสร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งการที่บุคลากรขององค์การมีการลาออกที่มากขึ้นอาจจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของผู้สมัครถึงความมั่นคงภายในองค์การ (ปาริชาติ บัวเบ้ง, 2554)จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความผูกพันต่อองค์การ มีความจงรักภักดี และเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์การของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานของการวิจัย

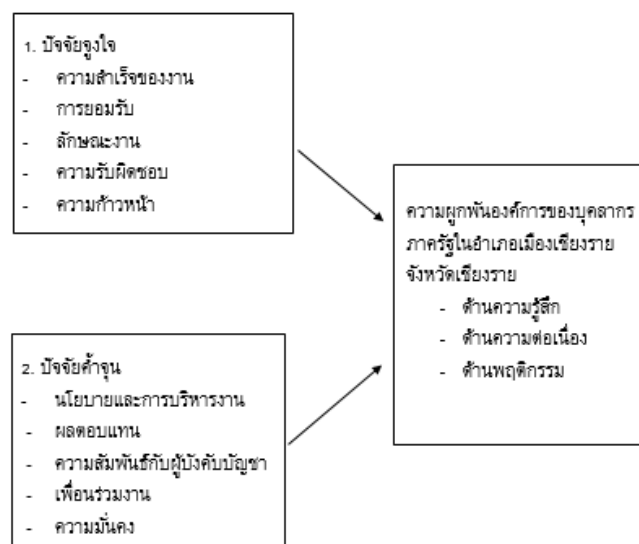
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงใจส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายในทางบวก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายในทางบวก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวความคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมือง เชียงราย จังหวัดเชียงราย รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมือง เชียงราย จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) สำหรับวิธีการในการดำเนินการวิจัยได้ กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่างดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยได้เลือก ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากร ภาครัฐในสังกัดกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม

ตาราง 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มย่อย

หน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง
1. กรมการปกครอง	84
2. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	40
3. กรมพัฒนาชุมชน	40
4. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	50
5. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	100
6. กรมที่ดิน	40
7. กรมโยธาธิการและผังเมือง	30
รวม	384

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งได้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ ส่วนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคำจูง ส่วนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และเพื่อแบบสอบถามที่สมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบสอบถามโดยสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยการปรับปรุงจากแบบสอบถามและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ	b	Beta	t	Sig.
1. ปัจจัยจูงใจ				
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (D1)	-.022	-.030	-.701	.484
1.2 ด้านการยอมรับ (D2)	.053	.072	1.564	.119
1.3 ด้านลักษณะงาน (D3)	-.001	-.001	-.032	.974
1.4 ด้านความรับผิดชอบ (D4)	-.020	-.025	-.612	.541
1.5 ด้านความก้าวหน้า (D5)	.014	.019	.500	.618
2. ปัจจัยคำจูง				
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน (L1)	.026	.033	.717	.474
2.2 ด้านผลตอบแทน (L2)	.136	.164	4.330	.000*
2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (L3)	.190	.215	.215	.000*
2.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน (L4)	.129	.140	3.533	.000*
2.5 ด้านความมั่นคง (L5)	.430	.457	11.958	.000*

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

R = 0.886 , Adjusted R² = 0.784 , SEE = 0.29736 , F = 135.483, Sig = 0.000

ระดับการส่งผลของปัจจัยทั้งหมด 10 ตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายมีการส่งผลอยู่ในระดับสูง คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.886 ($R = 0.886$) สามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 78.4 ($R^2 = 0.784$) มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.29736 และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ามีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ค่า คือ ด้านผลตอบแทน (L2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (L3) ด้านเพื่อนร่วมงาน (L4) ด้านความมั่นคง (L5)

ตาราง 2

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 2 ($n = 384$ คน)

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง(β)	t	สรุป
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงใจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย			
1.1 ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-0.030	-0.701	ปฏิเสธ
1.2 ปัจจัยเชิงใจด้านด้านการยอมรับส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	0.072	1.564	ยอมรับ
1.3 ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงานส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-0.001	-0.032	ปฏิเสธ
1.4 ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-0.250	-0.612	ปฏิเสธ
1.5 ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	0.019	0.500	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านจูงใจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย			
2.1 ปัจจัยด้านจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน			

อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	0.033	0.717	ปฏิเสธ
------------------------------------	-------	-------	--------

ตาราง 2 (ต่อ)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 2 ($n = 384$ คน)

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง(β)	t	สรุป
2.2 ปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทนส่งผล ต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	0.164	4.330*	ยอมรับ
2.3 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	0.215	5.721*	ยอมรับ
2.4 ปัจจัยคำจูนด้านเพื่อนร่วมงานส่งผล ต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	0.140	3.533*	ยอมรับ
2.5 ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงส่งผล ต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	0.457	11.958*	ยอมรับ

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย คือ (1) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ (2) ปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทน (3) ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ปัจจัยคำจูนด้านเพื่อนร่วมงาน (5) ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 4 ปัจจัยคือปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทน ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยคำจูนด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคง

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ -0.030 และค่า sig. เท่ากับ 0.701 ดังนั้นไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยเชิงจิตด้านด้านการยอมรับส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ 0.072 และค่า sig. เท่ากับ 1.564 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ -0.001 และค่า
sig. เท่ากับ -0.032 ดังนั้นไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ
ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ -0.250 และ
ค่า sig เท่ากับ 0.612 ดังนั้นไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ 0.019 และค่า sig. เท่ากับ 0.500 ดังนั้นไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ 0.033 และค่า sig. เท่ากับ 0.717 ดังนั้นไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ 0.164 และค่า sig. เท่ากับ 4.330* ดังนั้นยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ 0.215 และค่า sig. เท่ากับ 5.721* ดังนั้นยอมรับสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 2.4 ปัจจัยคำจุนด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ 0.140 และค่า sig. เท่ากับ 3.533* ดังนั้นยอมรับสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ 0.457 และค่า sig. เท่ากับ 11.958* ดังนั้นยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผลวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย และได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรภาครัฐในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายว่าตัวแปรอิสระตามกรอบแนวความคิดมาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) จำนวน 10 ตัวแปรที่ตรงตามสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า (2) ปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง เป็นไปตามแนวคิดของ ทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน จิตวิญญาณสำหรับครู, 2557) ที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจว่าการทำงานของบุคลากรในองค์การ โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้ทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น และความผูกพันองค์การมีองค์ประกอบย่อยด้วยกัน 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997, อ้างถึงใน รัษฎลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์การ จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์การทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพันโดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์การ ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะนี้มาจากผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยโดยตรง ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้กับการบริหารองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าบุคลากรภาครัฐมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานมีค่าต่ำสุด อาจจะเป็นสาเหตุที่การทำงานมีอุปสรรคเข้ามา เนื่องจากเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้อยู่ใกล้กัน และต้องเดินทางไปติดต่องานภายในศาลากลางจังหวัด ดังนั้นจึงค่อนข้างเป็นอุปสรรคในการที่จะให้งานสำเร็จได้ภายในระหว่างเวลาที่กำหนด นอกจากนั้นการจัดประชุมหรือเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรนั้นส่วนใหญ่มักจะเป็นระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษขึ้นไป ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติจริงไม่สามารถนำเสนอผลงานหรือปัญหาในที่ประชุมได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจจะจัดให้มีการประชุมย่อยภายในหน่วยงานเพื่อที่จะช่วยกันระดมความคิดเห็น และปัญหาอุปสรรคที่พบเจอระหว่างปฏิบัติงานได้

2. ปัจจัยคำจูน จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าบุคลากรภาครัฐมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าต่ำสุดซึ่งอาจจะเกิดมาจากการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนบุคลากรภายในหน่วยงานบ่อยจนไม่อาจจะเข้าใจในตัวนโยบายขององค์กรหรือการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาอาจจะเรียกบุคลากรในหน่วยงานเข้าพบหรือจัดประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้าใจเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ดร.นรพล จินันท์เดช ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนคำติชม และข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้นำไปใช้ในการศึกษาและค้นคว้าด้านการวิจัยต่อไป และผู้วิจัยขอขอบความดีแก่บุพการี ณาจารย์ ครอบครัว และเพื่อน

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ภัส ชูผล. ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2559
- จิตติวิทย์สำหรับครู. (2557). ทฤษฎีแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2562, จาก <https://sites.google.com/site/group1class52557/4-raeng-cungci/thvsdi-raeng-cungci>
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์)., ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. จังหวัดสงขลา.
- ชูเกียรติ ยัมพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชวาพร เป็นกล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์). มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี., สารนิพนธ์, ปรินญาปริญญาตรี ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. จังหวัดชลบุรี.

ดุขฎฐึ อายูวฒัณั, วณัชชา ณรงคัชััย, ณัฎฐวรรธ อูไรอำาไฟ. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย., วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. จังหวัดขอนแก่น.

นิตยา บ้านโก (2558) ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม, ปรินญญารัฐศาสตรมหาบัณัฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกััน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด). , วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กรุงเทพมหานคร.

พิมพัคมล จักรานุกูล (2559) อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการำารรักษา พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระ, ปรินญญาศิลปศาสตรมหาบัณัฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2562, จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html

ศราวุธ โกชนะสมบัติ. (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 , สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่., บริหารธุรกิจมหาบัณัฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร

โสมย์สิริ มูลทองทิพย. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา., วิทยานิพนธ์. ปรินญญาศิลปศาสตรมหาบัณัฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร. กรุงเทพมหานคร.