

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง
กรมการพัฒนาชุมชน*

Motivational Factors Affecting Organizational Commitment of Civil Servants in the
Central Office of the Community Development Department

อัญญา นันทานนท์**

Ananya Nantanont

6614832089@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร (3) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง วิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 203 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลางมีระดับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ (2) ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

Keywords: Work Motivation ; Organizational Commitment ; Motivational Factors

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ของประชาชน ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเสถียรภาพและความมั่นคง และ โดยอาศัยผู้นำชุมชน อาสาสมัคร กลุ่ม/องค์กร เครือข่าย และภาครัฐ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา การบริหารจัดการชุมชน และเศรษฐกิจฐานรากอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังให้มีการจัดทำและ ใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน รวมไปถึงการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่าง ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม พบว่าบุคลากรในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยังขาดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึก เบื่อหน่าย ขาดความมั่นใจในความก้าวหน้า และขาดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหา การโยกย้าย ความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนลดลง ดังนั้นการศึกษา เกี่ยวกับ “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้องค์กรสามารถออกแบบ แนวทางในการพัฒนาระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลางได้อย่างตรงจุด

การศึกษานี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมการพัฒนาชุมชน ในระดับส่วนกลาง โดยต้องการที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของราชการในหน่วยงานส่วนกลาง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง

สมมติฐานการวิจัย

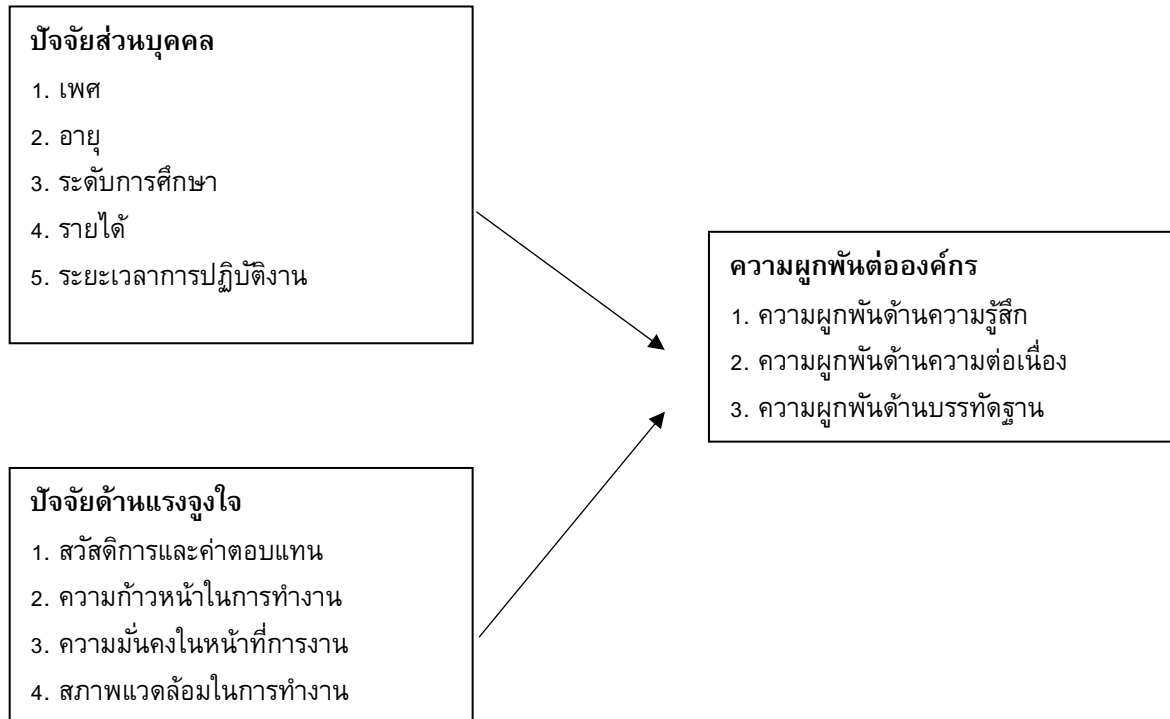
1. ข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรที่ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg 1959 (อ้างถึงใน พรทิพย์ สุตริยะ, 2550, หน้า 5-7) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer 1990 (อ้างถึงใน ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552, หน้า 9) มาประยุกต์ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ ขนาดประชากรตัวอย่าง จำนวน 413 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 203 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคาดเคลื่อน 0.05 และในการศึกษานี้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิหรือกลุ่มย่อย และการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวัดตัวแปร

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบตามความเป็นจริงได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร มีด้วยกันทั้งหมด 3 ด้าน ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 203 คน
2. เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยการหาค่า IOC ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพพร้อมจัดพิมพ์ ซึ่งได้ค่า IOC หรือ ดัชนีความสอดคล้องโดยรวมเท่ากับ 0.95
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม โดยใช้ Google Form ในการเก็บข้อมูล
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความครบถ้วนในเนื้อหาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับบรรยายระดับแรงจูงใจ ใช้ Independent sample t test สำหรับเปรียบเทียบความผูกพัน กรณีที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมี 2 กลุ่ม ใช้ One way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล กรณีที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และใช้ Multiple Regression สำหรับวิเคราะห์หาความแตกต่างของปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน
ส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	57	28.08
หญิง	146	71.92
รวม	203	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	28	13.79
31-40 ปี	114	56.16
41-50 ปี	49	24.14
50 ปีขึ้นไป	12	5.91
รวม	203	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	7.39
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	154	75.86
สูงกว่าปริญญาตรี	34	16.75
รวม	203	100.00
4. รายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	11	5.42
15,001 - 30,000 บาท	97	47.78
30,001 - 50,000 บาท	77	37.93
50,001 - 70,000 บาท	14	6.90
มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป	4	1.97
รวม	203	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	9	4.43
1-5 ปี	37	18.23
6-10 ปี	111	54.68
10 ปีขึ้นไป	46	22.66
รวม	203	100.00

จากตารางที่ 1 ข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.92 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.16 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 75.86 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.78 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.68

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.98	.731	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	.720	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.01	.699	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	.737	มาก
รวม	3.97	.724	มาก

จากตารางที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .724) เมื่อพิจารณาความเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .699) รองลงมา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .731) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .720) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .737) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.96	.709	มาก
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.98	.718	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.93	.702	มาก
รวม	3.96	.710	มาก

จากตารางที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .702) เมื่อพิจารณาความเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .718) รองลงมา ความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .709) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .702) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร											
	ความผูกพันด้านความรู้สึก		ผลการทดสอบ	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง		ผลการทดสอบ	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		ผลการทดสอบ	ความผูกพันรวม		ผลการทดสอบ
	สถิติ	Sig.	สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	สมมติฐาน
เพศ	t=.631	.529	ปฏิเสธสมมติฐาน	t=.573	.567	ปฏิเสธสมมติฐาน	t=.788	.431	ปฏิเสธสมมติฐาน	t=.697	.487	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F=.839	.474	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=.701	.552	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=.574	.632	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=.54	.646	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F=3.264	.040*	ยอมรับสมมติฐาน	F=1.975	.141	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=2.558	.080	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=2.807	.063	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้	F=2.054	.044*	ยอมรับสมมติฐาน	F=1.826	.125	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=2.134	.078	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=2.276	.063	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	F=1.804	.148	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=2.897	.036*	ยอมรับสมมติฐาน	F=1.091	.354	ปฏิเสธสมมติฐาน	F=1.831	.143	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4 ข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน พบว่า

1. เพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน

2. อายุที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน จากการพิสูจน์ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความผูกพันด้านความรู้สึกต่อการแตกต่างจากกลุ่มที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน จากการพิสูจน์ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่อการแตกต่างจากกลุ่มที่รายได้มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป และกลุ่มที่รายได้ 30,001 - 50,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อการแตกต่างจากกลุ่มที่รายได้มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน จากการพิสูจน์ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องต่อองค์กรแตกต่างจากกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์กรแตกต่างจากกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	M1	M2	M3	M4	COM
M1	1.000				
M2	.835**	1.000			
M3	.779**	.874**	1.000		
M4	.748**	.852**	.859**	1.000	
COM	.797**	.882**	.902**	.854**	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ	M1	หมายถึง	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
	M2	หมายถึง	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
	M3	หมายถึง	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
	M4	หมายถึง	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	COM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกตัวมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมแล้วปัจจัยด้านแรงจูงใจของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต่ำที่สุดคือ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในด้านความมั่นคงในการทำงานนั้น องค์กรต้องมีความมั่นคงในระยะยาว ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและไม่เสี่ยงต่อการถูกกลดบทบาทหรือเลิกจ้าง รายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานมีความมั่นคงแน่นอน นโยบายขององค์กรมีความต่อเนื่องและมั่นคงและได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ที่แน่นอนจากการทำงานที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตสามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยทำให้ไม่เกิดภาระทางสังคม และได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ โดยความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายรวมถึง องค์กรให้ผลประโยชน์ที่คุ้มค่าหากอยู่ทำงานต่อจนเกษียณอายุ มีสวัสดิการ ผลตอบแทนและความมั่นคงที่เหมาะสม หากลาออกจะทำให้สูญเสียโอกาสในความมั่นคงด้านอาชีพระยะยาว สามารถสร้างมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในได้ง่ายและเกิดความผูกพันทางด้านการทำงานของตนเองมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านความต่อเนื่องมากที่สุด

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านระดับการศึกษาของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความก้าวหน้าในสายงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าการสามารถตอบสนองความต้องการและเป้าหมายส่วนตัวของตนได้มากกว่า ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันทางใจ และความพึงพอใจในการทำงานที่มากขึ้นตามลำดับในทางกลับกัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอาจรู้สึกว่ามีโอกาสในการพัฒนาน้อยลง ได้รับความท้าทายไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับการยอมรับในระดับที่เท่ากันกับผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า จึงอาจเกิดความรู้สึกไม่ผูกพัน หรือไม่มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาพร ฤทธิ์บุรณ์และสุรนา บุญเหลือ (2562) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มต่างระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันโดยรวมสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ แม้ในแต่ละมิติ (รวมทั้ง Affective Commitment) ก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก แต่โดยรวมพบความเชื่อมโยงระหว่างระดับการศึกษาและระดับ Commitment

ด้านรายได้ของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับผลตอบแทนในระดับสูงมักมองว่าองค์กรให้คุณค่าและตอบแทนความสามารถของตนอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันทางความรู้สึก (Affective Commitment) มากกว่า โดยเฉพาะหากรายได้นั้นสะท้อนถึงตำแหน่ง หน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ

วัฒนศิริและภริดา ชัยรัตน์ (2564) พบว่ารายได้ต่อเดือนเป็นหนึ่งในตัวแปรส่วนบุคคลที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานนาน ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และเวลาชีวิตไปกับองค์กร ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาว่า หากลาออกจะต้องสูญเสียสิทธิประโยชน์ระยะยาว เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ความมั่นคงในชีวิต หรือโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ชูทับและอรจันทร์ ศิริโชติ (2567) พบว่าความผูกพันในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ รวมทั้ง Affective Commitment แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมน จินตนานนท์ (2557) พบว่าแรงจูงใจด้าน ความมั่นคงในงาน (ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยต่ำจน) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางจิตใจ (Affective), ทางบรรทัดฐาน (Normative) และการคงอยู่ (Continuance) โดยสอดคล้องในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน หน่วยงานควรมีการให้สวัสดิการแก่พนักงานตามเห็นสมควร อาจจะเป็นในรูปแบบของเงินหรือสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ค่าพาหนะ ฯลฯ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานมีระบบและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หน่วยงานควรมีการสร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดรู้สึกมั่นใจในโอกาสความก้าวหน้าของตนเอง โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและมีช่องทางการอุทธรณ์ที่โปร่งใส

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม หน่วยงานควรมีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกฎระเบียบ วินัย หรือโอกาสต่างๆ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความโปร่งใสและยุติธรรม มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีกลไกในการจัดการข้อร้องเรียนและข้อขัดแย้งและบังคับใช้กฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอและไม่เลือกปฏิบัติ

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์และปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หากคนไม่เพียงพอหรือขาดแคลนควรมีการพิจารณาการจ้างงานเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือพัฒนาทักษะพนักงานที่มีอยู่ให้หลากหลาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตประชากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังหน่วยงานระดับภูมิภาคหรือจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไข ปัญหาข้อบกพร่อง และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
3. ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรทิพย์ สุธิยะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิชาพร ฤทธิบุรณ์และสุธนา บุญเหลือ. (2562). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- วรวรรณ วัฒนศิริและภริดา ชัยรัตน์. (2564). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จรรยา ชูทับและอรจันทร์ ศิริโชติ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ปรีกมณ จินตนาหนท์และสุพาตา สิริกุดตา. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ