

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

Factors Affecting Organizational Commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province

นภัสสร พรหมเขียว Napassorn Promkeaw¹

ปรารธนา หลีกภัย Pradthana Leekpai²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร ลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: patpromkeaw@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง E-mail: pradthana.l@psu.ac.th

Abstract

The objectives of the study were to investigate the levels of the organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province, to compare the organizational commitment according to personal factors, and to determine factors affecting the level of the organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province. The sample group was 180 Ministry of the Government officers in Krabi Province. The research instrument was a questionnaire, and the statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The study found that the overall level of the organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province was high. The comparison results of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province classified according to personal factors revealed that the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province who were different in gender, age, marital status, department, and length of service had different levels of organizational commitment without statistical significance. However, the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province who were different in educational level, average monthly income, and work position had different levels of organizational commitment at a statistical significance level of 0.01. Factors of job characteristics and job satisfaction were found to affect the level of organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province at a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics, Job Satisfaction

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้

องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ค่านาย อภิปรัชญาสกุล, 2560) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นความรู้สึกยอมรับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะถ้าสมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จสูง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิด ขึ้นกับองค์กร เพราะเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้เกิด ผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมถึงความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยรวม องค์กรทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรและสร้างแรงผลักดันในการทำงาน (เจษฎา นกน้อย, 2560)

เพราะฉะนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของตน โดยการสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าคนมีคุณภาพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางกลับกันของสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม (อุทัย ศิริภักดิ์, 2559) สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิ่งที่ต้องสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การเป็นที่ยอมรับในหมู่คณะ โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากปัจจัยและองค์ประกอบทางปัจจัยดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการตอบสนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สมดุลต่อสิ่งที่ลงแรงปฏิบัติหน้าที่ไป ลักษณะการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งสังคม และเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการนั้นๆ (จรรยาศักดิ์ สุนทรเดช, 2561)

จังหวัดกระบี่ มีหน่วยที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยอยู่หลายหน่วยงาน และการที่องค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานนั้นควรจะทำอย่างไร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรในองค์กรได้แล้ว บุคลากรก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตนเองและในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่ผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ คือ 1) มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์การ และ 3) พรารถเป็นอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (ภัทรารักษ์ สุงหวล, 2557)

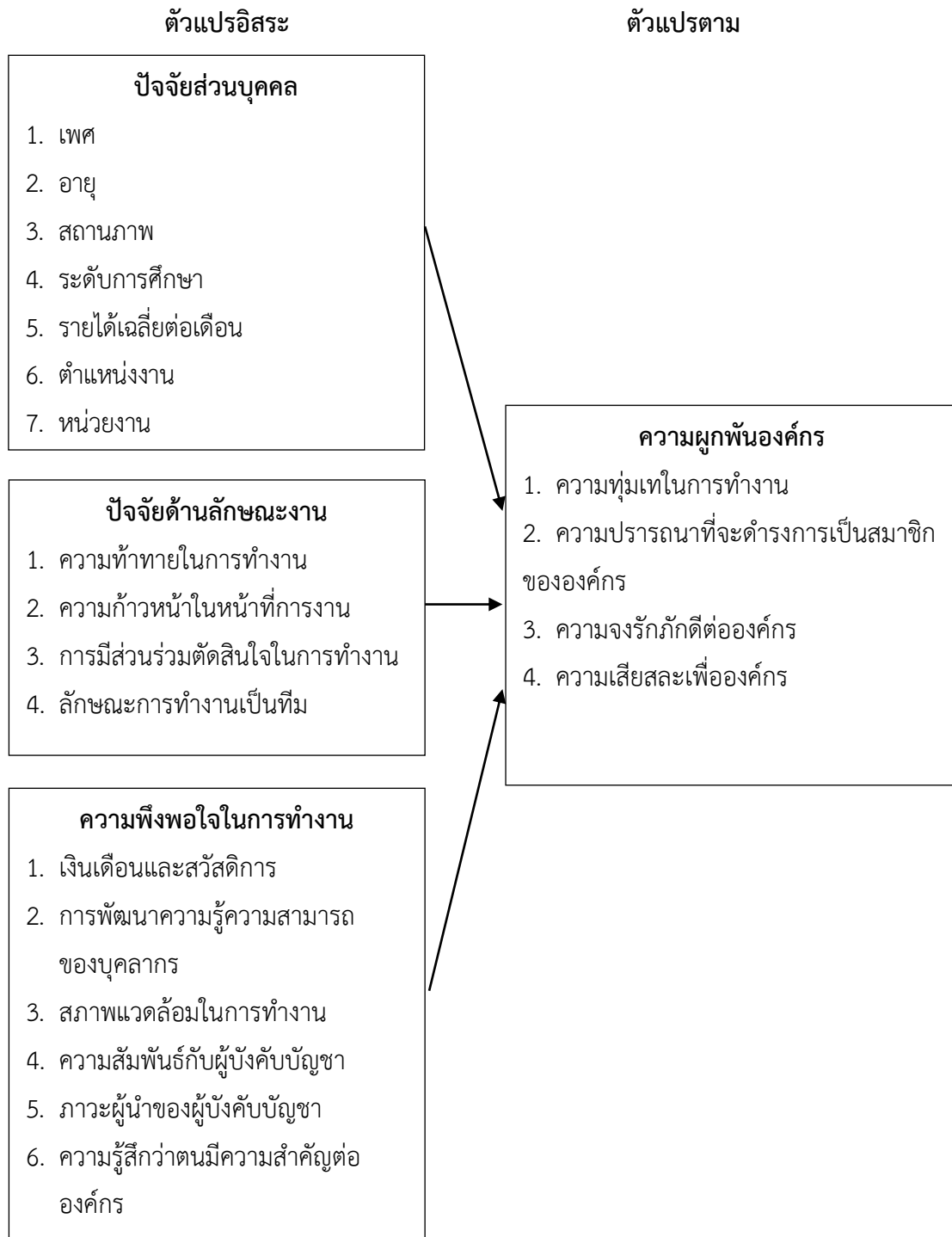
ลักษณะงาน

อานาจ อีระวนิช (2553) ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงาน ของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงาน หลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงานดังนั้น

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงาน จะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้จากทัศนคติโดยรวมทั้งหมด หรือวัดจากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่น งานที่ทำ เพื่อร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ แบบช้า ๆ แต่เมื่อมีความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็ว เพราะความพึงพอใจในการทำงาน ถึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต (สุธานี นุกูลอึ้งอารี, 2555)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีประชากร คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำนวน 228 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส รองลงมา ได้แก่ โสด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท รองลงมา ได้แก่ 20,001 - 30,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ประเภททั่วไป ส่วนใหญ่ ทำงานในหน่วยงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่ รองลงมา ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี รองลงมา ได้แก่ 11 - 20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3 ด้าน คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ความผูกพันองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.09	0.71	มาก
2. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.09	0.71	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.09	0.70	มาก
4. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.99	0.80	มาก
รวม	4.06	0.73	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.02	0.80	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.97	0.78	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.82	มาก
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.85	0.79	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.79	มาก
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.36	0.75	ปานกลาง
รวม	3.82	0.78	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.01	0.78	มาก
2. ด้านความท้าทายในการทำงาน	3.99	0.72	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.90	0.81	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.76	0.92	มาก
รวม	3.91	0.80	มาก

5. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ในขณะที่ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4

การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวง มหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันองค์กร ของบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	0.69	5.519	0.005**
	ปริญญาตรี	3.95	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5

การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวง มหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันองค์กร ของบุคลากร	ประเภทบริหาร	4.69	0.44	6.046	0.001**
	ประเภทอำนวยการ	4.03	0.65		
	ประเภทวิชาการ	4.04	0.51		
	ประเภททั่วไป	3.97	0.61		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6

การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันองค์กร ของบุคลากร	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.81	0.39	4.614	0.001**
	10,001–20,000 บาท	4.01	0.60		
	20,001–30,000 บาท	3.83	0.45		
	30,001–40,000 บาท	4.23	0.57		
	มากกว่า 40,000 บาท	4.30	0.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ปัจจัยพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.460	0.189		2.434	0.016*
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.706	0.066	0.695	10.701	0.000**
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.187	0.071	0.171	2.627	0.009**

R = 0.834, R² = 0.695, R²_{adj} = 0.691, F = 201.586, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความท้าทายในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ รายด้าน

ความผูกพันองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.465	0.209		7.023	0.000**
ด้านความท้าทายในการทำงาน	0.156	0.072	0.167	2.182	0.030*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.083	0.062	0.118	1.338	0.183
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	0.093	0.078	0.114	1.194	0.234
ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	0.324	0.077	0.397	4.230	0.000**

R = .716, R² = .513, R²adj = .501, F = 45.998, Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ รายด้าน

ความผูกพันองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.234	0.169		7.287	0.000**
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.035	0.038	0.053	0.934	0.351
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.071	0.070	0.084	1.015	0.311
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.092	0.058	0.110	1.590	0.114
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.021	0.072	0.028	0.295	0.768
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.149	0.076	0.192	1.957	0.052

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.351	0.064	0.439	5.492	0.000**

R = .798, R² = .636, R²adj = .624, F = 50.462, Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญพิชชา สามารถ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง ทำให้มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่แตกต่าง ส่งผลให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิด ค่านิยมทัศนคติ ความสนใจ และพฤติกรรมที่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประรณนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 69.5 เนื่องจากองค์กรมีลักษณะการทำงานเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี การมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 51.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความท้าทายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ประรณนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย ระดับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง มหาดไทย จังหวัดกระบี่ ควรสร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร ให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ของตน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานค้นพบปัญหาและ Feedback กลับสู่องค์กรได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที และชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน ตรงจุด แก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องปรับทัศนคติกับข้าราชการ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของข้าราชการแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงาน และให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน

3. จากผลการวิจัย ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น หน่วยงานควรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะมีการใส่ใจเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างละเอียดรอบคอบและจริงจัง การปรับสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าล่วงเวลา เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญและละเอียดอ่อนมาก ควรจัดระบบการจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ตลอดจนการให้สวัสดิการที่คุ้มค่า ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำและองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานในระยะยาว และความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ และเป็นปัจจัยลำดับต้นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด

4. จากผลการวิจัย ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงานสูงขึ้น อายุการทำงานมากขึ้น ทำให้ข้าราชการมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพิจารณาเฉพาะกลุ่มตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล ควรปฏิบัติต่อข้าราชการในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยบริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับข้าราชการ เช่น การเพิ่มสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตามตำแหน่งการทำงาน เพิ่มทุนประกันให้แก่พนักงานตามอายุงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ของข้าราชการในองค์กร

5. จากผลการวิจัย ปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

6. จากผลการวิจัย ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอจะทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และการให้มีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โปกส์มีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2563). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง*. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(3), 132-146.
- ภัทรภรณ์ ชุงหวล. (2557). *ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯสำนักงานใหญ่*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อำนาจ ธีระวินช (2553). *การจัดการยุคใหม่ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- อุทัย ศิริภักดี. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ กรณีศึกษา “การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจผู้ผลิตมะม่วงเมืองแปดริ้วสู่การสร้างอาชีพในท้องถิ่น”*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.