

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา¹

FACTORS AFFECTING THE WORK COMMITMENT OF PERSONNEL
IN THE MINISTRY OF INTERIOR

นุชนารถ บรรรที²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันในการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 270 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.10 สถานภาพสมรส ร้อยละ 50.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 80.70 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 67.80 และสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด/ที่ทำการปกครองอำเภอ ร้อยละ 39.60

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study has a purpose 1) To study the level of work commitment of personnel under the Ministry of Interior, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2) To study the important factors affecting the work commitment of personnel under the Ministry of Interior, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province that affect their efficiency in performance to take the Information to develop personnel to have work commitment. Loyalty to the organization And increase the ability to work more efficiently. This study is an exploratory research by using the questionnaires to collect data.

The samples are: Personnel under the Ministry of Interior Phra Nakhon Si Ayutthaya Province about 270 people. Using the Stratified sampling. The statistics used to data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation and Pearson Correlation. Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that the most of respondents were male 54.10 percentage, have the marital status were 50.70 percentage, Bachelor's degree education were 80.70 percentage, Public Service were 67.80 percentage and under the provincial administrative office/district administrative office were 39.60

The results of analysis of the level of opinions about the important factors affecting the work commitment. Overall is the highest level. In order is the relationship with supervisors, the average value was 4.06 in terms of progress and stability in work, has a mean of 3.99 in terms of relationship with colleagues, the mean of 3.92 and in terms of benefits received from work , has a mean of 3.67 hypothesis test results Important factors affecting work commitment of personnel under the Ministry of Interior, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, including relationships with colleagues benefits received from work Statistically significant at the 0.01 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรักที่แสดงออกผ่านความรู้สึกทางอารมณ์ความคิดและการกระทำ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) ความรู้สึกของบุคลากรนั้นสามารถรับรู้ได้จากจากการแสดงออกทางความเชื่อถือ ความเห็นของแต่ละบุคคล และจากการกระทำของบุคคลนั้นๆ ได้ ในลักษณะของการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ในการทำงานอย่างพัฒนาและสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์การ บุคลากรจะผูกพันเกี่ยวกับองค์การในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มสู่การผูกพันกับประชาชน

ผู้รับบริการในแง่บวก (Say) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และมีการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (Strive) (Aon Hewitt, 2015) องค์กรจะดำเนินงานได้อย่างมีศักยภาพนั้นมาจากการวัดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งมีการพัฒนาโดยเริ่มจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ต่อมาพัฒนาเป็นแรงจูงใจ (Motivation) พัฒนาต่อเป็นความผูกพัน (Commitment) จนมาถึงความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) (Mercer, 2009) การทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวนี้เกิดจากบุคลากรในองค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จะอุทิศตนเองในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในการทำงาน จึงเปรียบเสมือนแรงผลักดันให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกสบายใจที่จะทำงานที่ยาก ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี การทำงานไม่เกิดความล่าช้า หรือไม่ต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ลดอัตราการย้าย และลาออกของบุคลากร จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ กล่าวคือ องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดการบริหารความสัมพันธ์ของระหว่างบุคลากรด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรมีบุคลิกลักษณะเป็นของตัวเอง เมื่อบุคลากรเหล่านั้นต้องมาทำงานอยู่ร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันของบุคคลหลากหลาย และจำนวนมากย่อมเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป มักทำให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล นำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน รู้สึกไม่พอใจกัน ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เกิดความเหมาะสมเพื่อแก้ปัญหา และขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีระบบทีมงานที่ดี เพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้ คือความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพราะความผูกพันเปรียบเสมือนเป็นตัวผสมความเป็นหนึ่งเดียวกันของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กร ซึ่งในบางครั้งอาจกำลังเกิดช่องว่างระหว่างบุคคลภายในองค์กร จึงควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในทัศนคติมุมมองที่ดี อันจะส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแนวโน้มความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กร การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้นั้น จึงต้องเกิดจากการร่วมมือและการสนับสนุนของบุคลากรทุกคนในองค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความรู้สึกที่มีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรด้วยกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึก

ทุ่มเทในการทำงาน หากบุคลากรในองค์กรรู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีความก้าวหน้าและความมั่นคง มีบรรยากาศความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่ดี และได้รับการประเมินผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมจะทำให้บุคลากรต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นความสนใจของผู้วิจัยที่จะทำการศึกษาถึงความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากความผูกพันจะเป็นความรู้สึกภายในของบุคคลที่จะแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นอย่างมาก ซึ่งความผูกพันนี้จะเกิดขึ้นเองจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของตัวบุคคลนั้น บุคลากรจะรู้สึกอยากทำด้วยความต้องการของตนเองอย่างทุ่มเท ไม่ฝืนความรู้สึกของตนเอง และเต็มใจทำแม้ได้สิ่งจูงใจ รางวัลน้อยก็ตาม

ดังนั้น ความผูกพันจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกรักและผูกพันในการทำงานของบุคลากรให้รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันในการทำงานในระดับสูงก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่องานและองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำพาองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

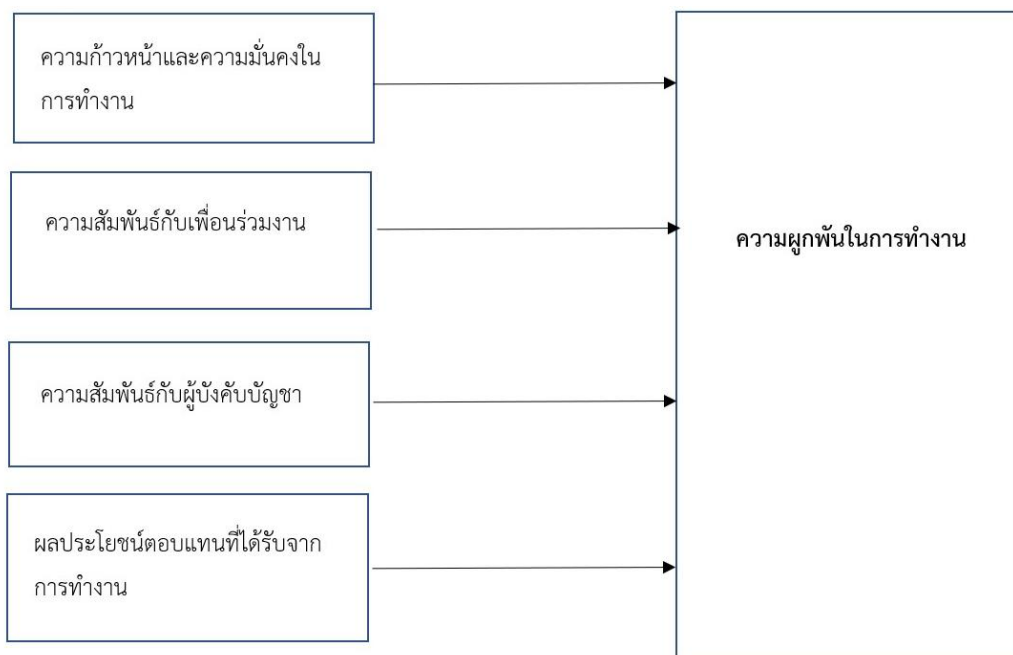
การศึกษาเรื่องความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดความผูกพันในการทำงาน
 - 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา



2. วิธีการศึกษา

2.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการแล้ว บทความทางวิชาการ เว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 748 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 7 หน่วยงาน)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5%

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถาม (Questionnaire) จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยออกแบบเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และแบบให้เติมคำตอบ ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานเฉลี่ย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน 5. ความผูกพันในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ (มาตรวัด)

มาตรวัดที่ใช้ในการวัดความผูกพันในการทำงาน และปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานเป็นการสร้างข้อคำถามจากทฤษฎี มาตรวัดจึงต้องมี Content validity กล่าวคือ ข้อคำถามที่ใช้ถามสามารถวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาสำคัญในสิ่งที่ต้องการ โดยนำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของมาตรวัดการศึกษานี้ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาช (Cronbach, 1990, P.204) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง การหาความเชื่อมั่น

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มากกว่าและเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978) ด้วยการนำผลรวมค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ได้คะแนนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

ในการหาความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) เมื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 30 ชุด พบว่า มีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.958 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก ผลจากการวัดค่าความเที่ยง พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 30 ชุด พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.947 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.884 – 0.927 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) แสดงว่ามาตรวัดที่ใช้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้วัดกับกลุ่มตัวอย่างจริงของงานวิจัยได้ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีค่า Cronbach's Alpha ดังแสดงในตาราง

มาตรวัด	Cronbach's Alpha
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.85
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.91
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.91
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	0.88
ความผูกพันในการทำงาน	0.93

(ที่มา : จากการวิเคราะห์)

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1. เกณฑ์การให้คะแนน

ในแต่ละระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 ตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงของท่านมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงมากที่สุด ในเชิงบวกให้ 5 คะแนน และในเชิงลบให้ 1 คะแนน
 ตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงของท่านมาก หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงเป็นส่วนมาก ในเชิงบวกให้ 4 คะแนน และในเชิงลบให้ 2 คะแนน
 ตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงของท่านปานกลาง หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงปานกลาง ในเชิงบวก และในเชิงลบให้ 3 คะแนน

ตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงของท่านน้อย หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย ในเชิงบวกให้ 2 คะแนน และในเชิงลบให้ 4 คะแนน

ตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับพฤติกรรมหรือความเป็นจริงน้อยที่สุด ในเชิงบวกให้ 1 คะแนน และในเชิงลบให้ 5 คะแนน

2. การแปลผลคะแนน

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบของคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าแปลความหมายของระดับคะแนน จะใช้เกณฑ์การแบ่งระดับจากการคำนวณค่าอันตรภาคชั้น (Class Interval) (วิจิต :2550) จากเกณฑ์การประเมินดังกล่าวสามารถกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เพื่อการแปลความหมายดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามใช้ในการหาสัมพันธระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน จะทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.10 สถานภาพสมรส ร้อยละ 50.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 80.70 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 67.80 และสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด/ที่ทำการปกครองอำเภอ ร้อยละ 39.60

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

3. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

1) การวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยามากที่สุด องค์กรควรให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ให้มาก ผู้บริหารควรกำหนดจัดกิจกรรมประจำปีเสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เป็นการสร้างกำลังใจ และพลังของทีมงานได้เป็นอย่างดี เพราะในการทำงานอาจมีการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน บุคลากรอาจรู้สึกอึดอัดหรือเกิดความไม่สบายใจระหว่างกันขึ้น ดังนั้นการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ จะเป็นการเปิดโอกาสที่ดีให้ความขัดแย้งนี้ลดลงไปได้ จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งงาน การมอบหมายงาน การแต่งตั้งโยกย้ายงานที่มีความเหมาะสมอย่างเป็นธรรมกับความถนัด ความรู้และความสามารถของบุคลากรนั้นๆ เพื่อช่วยให้คนเหมาะกับงาน และงานก็เหมาะกับคน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การศึกษาความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่ามีปัจจัยใดที่สามารถทำให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาปฏิบัติงานแล้วมีความผูกพันในการทำงานต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปนั้น ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้ได้ทราบรายละเอียดเพิ่มเติมอีกทั้งยังได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) การศึกษาความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป

อาจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น สามารถทำให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดเชิงลึกมากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การต่อไป

3) การศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดอื่นๆ และส่วนกลาง เพื่อเปรียบเทียบว่าความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

กรมที่ดิน.(2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน

กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.

กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.

(วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

กระทรวงมหาดไทย. (2565).รายงานการพัฒนาระบบราชการ ของกระทรวงมหาดไทย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” (Annual Report 2022).

[https://moi.go.th/moi/wp-](https://moi.go.th/moi/wp-content/uploads/magalone/annual_report_of_moi_2022/pdf/full.pdf)

[content/uploads/magalone/annual_report_of_moi_2022/pdf/full.pdf](https://moi.go.th/moi/wp-content/uploads/magalone/annual_report_of_moi_2022/pdf/full.pdf)

(สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2566).

เขมจิรา โคตรมงคล. (2556).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของ

บุคลากรกรณีศึกษา : บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2.

<http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5539/8/บทที่%202.pdf>

(สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2566).

ชุตีรัตน์ ชมพูนุรัตน์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแอบบีเครสท์

(ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551).พฤติกรรมมองค์การ.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นวรรตน์ ศรีสุริยา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการ

ทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัททีโอ

เอ-แซนเกียอันวัดสตรีส์ จำกัด และบริษัท ไทยดีเอ็นทีเพนท์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์).

มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นิตยา (2555).ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.

<https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/3-ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ/>.
(สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2566).

นิตยา (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.**

<https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/2-3-ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร/>.(สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2566).

นिरชา สายสังข์. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร.**

นภาพิณญ โทมาสวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร :**

ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นราธิป วัฒนภาพ และ ประวีณา คาไซ (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

ของพนักงาน โรงแรมระดับ 4-5 ดาว เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(1), 165-166.

พิมพ์จันทร์ บัณฑกรพงศ์. (2555). **ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. (วิทยานิพนธ์)บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิรญาณ์ น้ำแก้ว. **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.**

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.(วิทยานิพนธ์).
ปริญญามหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ.

ภรณ์ มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.** กรุงเทพฯ: O.S.Printing

House. บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. (2540). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ :
คณะ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลูกน้ำ เจนหัดพล. (2564). **ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ**

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.

(วิทยานิพนธ์).ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

<https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-420-file01-2022-05-09-15-36-44.pdf>. (สืบค้น
เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2566).

https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2560/iop90560panup_ch2.pdf. (สืบค้นเมื่อวันที่ 5
มิถุนายน 2566).

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2555). **การพัฒนาทีมงาน**

(การเสริมสร้างทีมงานในสำนักงานจังหวัด).

http://www.stabundamrong.go.th/web/Best_Practice/best2.pdf

(สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2566).

สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.

กรุงเทพมหานคร.

สุธินี เคชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กรของ พนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด(มหาชน). (วิทยานิพนธ์). รัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

โรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา

บัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Aktar, A. & Pangil, F. (2017). **The Relationship between Employee Engagement,**

HRM practices and Perceived Organizational Support: Evidence

from Banking Employees. International Journal of Human Resource

Studies, 7(3), 1-22. DOI: 10.5296/ijhrs.v7i3.11353.

Aktar, A. & Pangil, F. (2018) **The Relationship between Human Resource**

Management Practices and Employee Engagement: The Moderating

Role of Organizational Culture. Journal of Knowledge Globalization,

10(2), 53-87. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/325605052_The_Relationship_between_Human_Resource_Management_Practices_and_Employee_Engagement_the_Moderating_Role_of_Organizational_Culture.

Allen & Meyer. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective,**

Continuance, and Normative Commitment to The Organization. Journal of

Occupational Psychology.

Baron, R.A. (1986). **Behavior in organization.** Boston : Allyn & Bacon.

Buchanan, Bruce II. (1974). **Building Organizational Commitment: the Socialization**

of Managers in Woke Organization. Administrative Science Quarterly. 19 (March): 533

– 546.

- Burke. (2003). **Employees Engagement [Online]**. Available <http://www.burke.com> (12 January 2010).
- Greenberg and Baron. (1997). **Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Gubman, L.E. 1998. **The Talent Solution : Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results**. The United States of America : McGraw-Hill Companies, Inc
- Hackman, J.R. & Oldham G.R. (1980). **Work redesign**. Addison-Wesly Publishing : Massachusetts.
- Hewitt Associates. (2003). **The engagement model. Best Employers in Asia Research**. Retrieved January 20, 2010, from http://www.asia.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf.
- Hrebiniak, L. and J.A. Alutto. (1972). **Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly.
- Kanter R. M. (1998). **Business Leadership in the Social Sector**. Harvard Business School Publishing.
- Macey, W.H. and Schneider, B. (2008) **The Meaning of Employee Engagement**. Industrial and Organizational Psychology. (March).
- Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. (2002). **Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale revisited**. Journal of Occupational & Organizational Psychology
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). **Commitment to organizations and occupations : Some methodological considerations**. Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538-551.
- Milton, R. (1981). **Human Behavior in Organization**. Eglewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall.
- Mowday, R., Strees, R.M., and Porter, L. (1982). **Employee Organizations Linkage: The Psychology of Commitment: An Absenteeism and Turnover**. New York: AcademyPress.

- O'Reily, C.A., and Caldwell,DF. 1981. **The Commitment and job Turned of New Employees: Some Evidence of Post Decisions Justification.** Administrative Science Quarterly, 26 (December): 597-614.
- Robbins, S.P. (2005). **Organizational Behavior.** Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Robert M. Marsh and Hiroshi Mannari, (1977). **Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study.** Administrative Science Quarterly,22 (March).
- Schaufeli (2013). **Employment Engagement in Theory and Practice.**
- Sheldon, M. 1971. **Investment and involvement as Mechanisms Producing Commitment To the Organization.** Administrative Science Quarterly, 16 (June)
- Steers,R.M. and Porter, L.W.1979. **Motivation and Work Behavior.** 2nd ed. New York: McGraw-HILL.
- ThaiPR.net. (2563).**เผยผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในไทย.**
<https://mgronline.com/business/detail/9630000011718> (สืบค้นเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2566).
- Tower Perrin. (2003). **Working today: Understanding What drives employee engagement.** Retrieved October 2020, from
http://www.towersperrin.com/tp/%20getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis 3rd ed.** New York: Harper and Row.