

**แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง¹**
**Workplace Motivation Affecting On Organizational Commitment Of Government
Officer At Office of The Permanent Secretary,
Ministry of Natural Resources and Environment.**

ศตพร ดอนนอก²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การรวมถึงแรงจูงใจในการทำงานด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี และมีอายุราชการระหว่าง ๑ - ๕ ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (๑) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับสูง (๒) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ (๓) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๔) ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this qualitative research were to study the level of organizational commitment and study the work motivation factor affecting organizational commitment of government officer at office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment. The results showed that the respondents mostly were female, aged between 31-40 years and work period between 1-5 years. The hypothesis testing was found that (๑) the level of organizational commitment of government officer at office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment the overall level was at a high level. (๒) Workplace motivation affecting organizational commitment of government officer at office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment at statistical significance level of ๐.๐๕ (๓) Motivation factor including recognition, advancement and achievement affecting organizational commitment of government officer at office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment at statistical significance level of ๐.๐๕ while motivation factor was work itself and responsibility does not affecting organizational commitment of government officer at office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment. (๔) Hygiene factor including policy and administration, supervision, status and the interpersonal relations with subordinates affecting organizational commitment of government officer at office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment statistical significance level of ๐.๐๕ while hygiene factor was interpersonal relations with supervision, interpersonal relations with peers, job security, personal life, working conditions and compensations and welfare does not affecting organizational commitment of government officer at office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment.

Keywords: workplace motivation, organizational commitment.

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ต้องอาศัยปัจจัย 4M ในการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) ทรัพยากร (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยทั้ง ๔ “คน” หรือ “บุคลากร” ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานและขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามาส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลจะเห็นได้ว่าบุคลากรสมัยใหม่ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นจากระดับศึกษาที่เพิ่มขึ้น การใช้ชีวิตตามสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้มีความรู้สึกนึกคิด และมีทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ส่งผลให้รูปแบบในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยในปัจจุบันบุคลากรมีความต้องการอำนาจในการตัดสินใจต้องการความภาคภูมิใจในการทำงาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบงานมากขึ้น (ณัฐพัชร์ลาภารุงวงศ์, ๒๕๖๒) องค์การจึงต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจที่ดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ (Herzberg, ๑๙๕๙) ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์การไปนานๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์การ โดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร (จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์, ๒๕๕๖) จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การไปจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นองค์การภาครัฐขนาดใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วย หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๐ หน่วยงาน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๓ หน่วยงาน และองค์การมหาชน จำนวน ๒ หน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน มีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงาน โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานระดับกรม ตั้งอยู่ที่อาคารกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เลขที่ ๙๒ ถนนพหลโยธิน ซอย ๗ แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ มีผู้บังคับบัญชาตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คือ ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีภารกิจเกี่ยวกับ การเป็นศูนย์กลางการบริหารราชการของกระทรวง ในการพัฒนายุทธศาสตร์ และเปลี่ยนนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของกระทรวง ดังนั้นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ เฉพาะงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐบาล โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจำเป็นจะต้องสร้างความตระหนักรับรู้และสนับสนุนค่านิยม

และพันธกิจขององค์การ ให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับ องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่เกี่ยงงาน โดยทำงานไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ไม่คิดจะ โยกย้ายไปอยู่ส่วนราชการอื่น พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น ไม่เพิกเฉยต่อทุกการกระทำ อันจะส่งผลทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์การ สามารถอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์การ ทำให้การทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ จึงเห็นได้ว่าในการบริหารราชการ เกี่ยวกับการ บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้องค์การสามารถเก็บรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา อาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่กับองค์การได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลางเพื่อประโยชน์ ในการรักษาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การไปนาน ๆ โดยจะนำผลที่ได้จากการศึกษาใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทราบจากการศึกษานี้กับหน่วยงานต่อไป

คำถามการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมส่วนกลาง หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมส่วนกลาง

๒. เพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการของ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง

๓. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการของ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง

ส่วนที่ ๒ เนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมมานำเสนอ ดังนี้

(Pinder, ๑๙๙๘)แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงแรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและ ภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการ กระทำดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

ชาญศิลป์ วาสบุญมา (๒๕๔๖, หน้า ๒๖) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายใน และภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็น ตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

จิตา สุขใจ (๒๕๔๘, หน้า ๘) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือ กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง

มูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

สรุป ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือสิ่งใด ๆ ที่เกิดเป็นพลังเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, ๑๙๕๙)

ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. ๑๙๕๐-๑๙๕๙ และในช่วงแรกของปี ค.ศ. ๑๙๖๐-๑๙๖๙ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, ๒๕๕๐) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย ๒ แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย ประกอบด้วย (๑) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (๒) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)

เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย ๕ ด้าน ได้แก่

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวังการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๑.๒ การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

๑.๓ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

๑.๔ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

๑.๕ ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

๒. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ๑๐ ด้าน ได้แก่

๒.๑ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

๒.๒ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

๒.๓ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

๒.๔ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

๒.๕ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๖ ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

๒.๗ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

๒.๘ ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

๒.๙ สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

๒.๑๐ ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

สรุปทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ชเชอ์เบิร์กคือแรงจูงใจในการทำงาน เกิดจาก ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่งในองค์การควรมีทั้ง ๒ ปัจจัยนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรยังสามารถรักษาคคนที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้

จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดัน หรือสิ่งใด ๆ ที่เกิดเป็นพลังเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งแนวคิดของทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ชเชอ์เบิร์กที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานที่จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ที่จะเป็นการสร้างการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนกลาง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้จำแนกตามมุมมองของนักวิชาการได้ ๒ ประเภท คือความผูกพันขององค์กร ในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร เป็นความต้องการ (want to) ที่จะผูกพัน และความผูกพันขององค์กรในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์กร ที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่นจึงเป็นความจำเป็น (need to) ต้องผูกพัน

ความผูกพันขององค์กร ในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร

Kanter (๑๙๖๘, p. ๕๐๐) อธิบายว่าความผูกพันขององค์กรเป็นความเต็มใจของบุคลากรที่จะแสดงออก โดยการทุ่มเทความพยายามในการทำงานและมีความภักดีให้กับองค์กร

Sheldon (๑๙๗๑, p. ๑๔๓)กล่าวว่าความผูกพันขององค์กรเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านบวกและมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (๑๙๗๔, p. ๖๐๓) เสนอว่าความผูกพันขององค์กรเป็นการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกับกับองค์กร (identification) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่มีความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกที่ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

Mowday, Porter, and Steers (๑๙๘๒, p. ๒๗) อธิบายว่าความผูกพันขององค์กรเป็นระดับความต้องการของบุคลากรในการระบุตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

O'Reilly and Chatman (๑๙๘๖, pp. ๔๙๒-๔๙๙) กล่าวว่า ความผูกพันองค์การมาจากพื้นฐานของการปฏิบัติตาม (compliance) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้ได้รางวัลที่กำหนดไว้ การแสดงตน (identification) เป็นความต้องการที่จะผูกพันยึดติดอยู่กับองค์การ ด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ การยอมรับ (internalization) เป็นการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การเข้ามาหล่อหลอมรวมไว้ด้วยกันในตนเอง

ส่วนความผูกพันองค์การในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์การ ที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่น จึงเป็นความจำเป็นต้องผูกพัน

March and Simon (๑๙๕๘, p. ๗๔) พบว่า ความผูกพันองค์การเป็นทัศนคติที่มีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดยบุคลากรจะมีความผูกพันองค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่ต้องการจากองค์การ

Becker (๑๙๖๐, p. ๓๕) เห็นว่าการพิจารณาความผูกพันองค์การเป็นผลมาจากการที่บุคลากรเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้มากับความพยายามที่ใช้ไปในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นแนวคิดการลงทุน (side bet) ที่ใช้อธิบายถึงเหตุผลว่าบุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งที่ได้สร้างการลงทุนไว้ และถ้าบุคลากรไม่ผูกพันต่อสิ่งนั้น ก็จะทำให้สูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป จึงจำเป็นต้องผูกพันต่อไปโดยไม่มีทางเลือก

Hrebiniak and Alutto (๑๙๗๒, p. ๕๕๖) กล่าวว่าความผูกพันด้านคิดคำนวณ (calculative) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่ต้องทำงานอยู่กับองค์การต่อไป เพราะเชื่อว่าจะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า หากต้องออกจากองค์การไป จึงต้องทำงานผูกพันไป Wiener and Vardi (๑๙๘๐, p. ๙๐) เห็นว่าความผูกพันองค์การเป็นความตั้งใจหรือการตอบสนองบรรทัดฐานทางสังคมของบุคลากรที่ใช้กำหนดทางพฤติกรรมให้แสดงออกอย่างที่ควรจะเป็นในสังคม

Stebbins (๑๙๗๐, p. ๕๒๗) ได้เสนอว่าความผูกพันองค์การเกิดจากการบังคับ (forced commitment) ระบุว่าความรู้สึกที่บุคลากรไม่มีทางเลือกที่จะแสดงตนเองทางสังคมให้แตกต่างได้ เพราะมีผลเสียที่เกิดขึ้นมากกว่า จึงรู้สึกว่าเป็นการบังคับให้ผูกพันกับองค์การ

Hulin (๑๙๙๑, p. ๔๔๘) มีความเห็นแย้งจากความหมายของความผูกพันองค์การที่เกิดจากความจำเป็นหรือจากการบังคับ โดยอธิบายว่าไม่น่าจะเป็นความผูกพันองค์การ เพราะไม่ได้เกิดจากความต้องการของตนเองหรือความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ แต่เพราะไม่มีทางเลือก จึงต้องอยู่กับองค์การ ดังนั้นความหมายที่เกิดจากข้อผูกมัดหรือจากการบังคับไม่มีความผูกพันองค์การ อยุ่อย่างไรก็ตาม

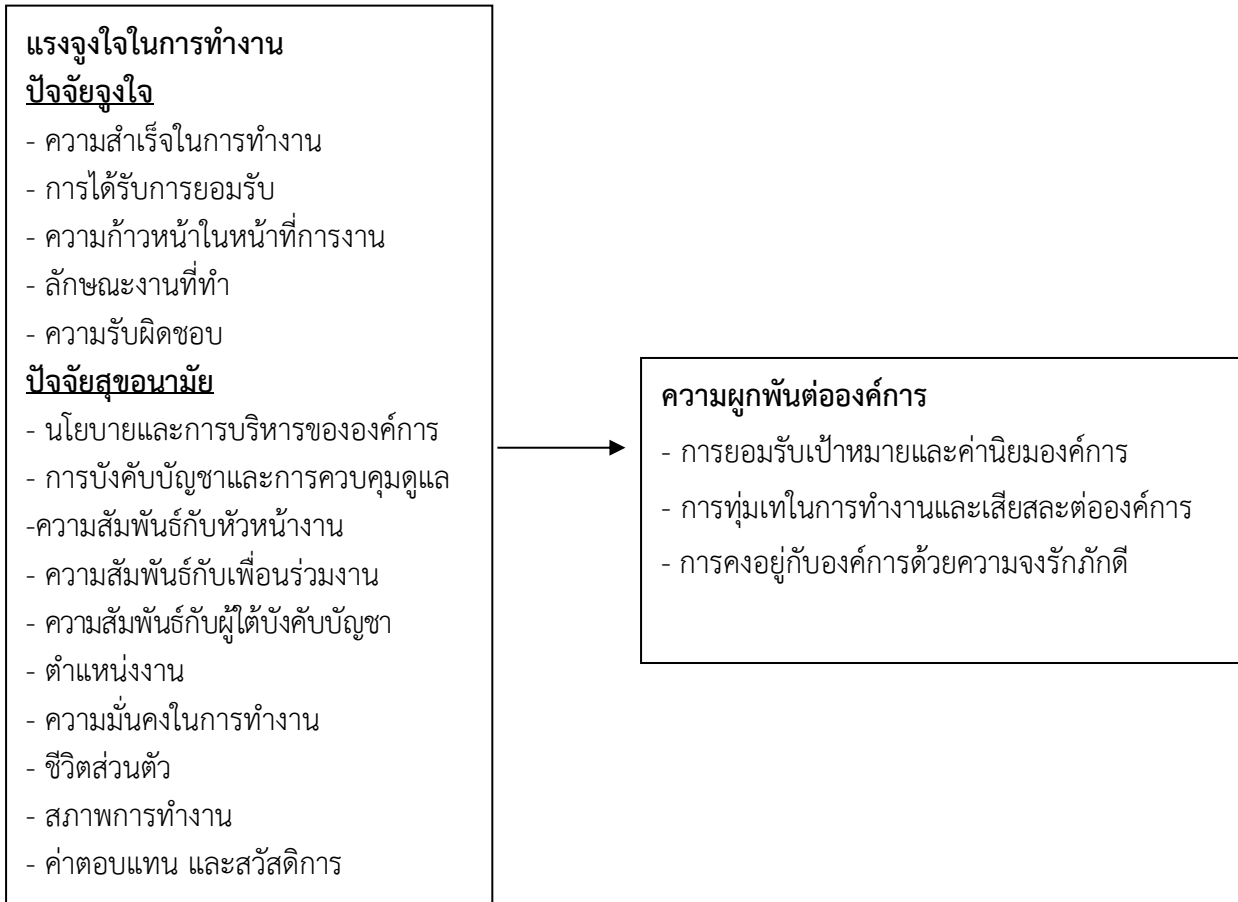
O'Reilly & Chatham (๑๙๘๖) มองว่าความผูกพันองค์การไม่จำเป็นต้องมาจากการแสดงตนเองหรือการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์การเสมอไป แต่ให้ดูว่าความผูกพันองค์การนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งทำให้ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นความผูกพันองค์การเช่นเดียวกัน ดังนั้นไม่ว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดจากความจำเป็นมากกว่าความปรารถนา บุคลากรก็มีความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไปเช่นเดียวกัน

ความหมายโดยสรุปของนักวิชาการ เกี่ยวกับความผูกพันองค์การว่าเป็นความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์การ โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์การ ยอมรับเอาค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป ซึ่งความหมายดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์การ (Mowday et al. ๑๙๘๒, p. ๒๗) ในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์การนั้นมีความสอดคล้องกับการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีอัตราการลาออกสูง (Swales, ๒๐๐๒, pp. ๑๖๕-๑๖๖)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แหล่งที่มาของข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัยคือการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยติดต่อขออนุญาตการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนกลาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง จำนวน ๒๓๘ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓)

๒. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) จำนวน ๑๒๐ ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลักฐานเชิงประจักษ์จากข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ แนวความคิด ทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมไปถึงกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาสร้างเป็นแนวคิดในการวิจัย (Secondary data)

๒. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด (Primary data) โดยการพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง ด้วยตนเอง โดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๐ ชุด รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)

๓. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๔. การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบแนวความคิดของการวิจัย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน มาทดสอบหาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม หรือไม่ อย่างไร

ส่วนที่ ๓ สรุปและเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง เกินครึ่งหนึ่งเป็นเพศ รองลงมาคือ เพศชาย โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี รองลงมา อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี อายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี และน้อยที่สุดอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการระหว่าง ๑ - ๕ ปี รองลงมา ระยะเวลา ๒๐ ปีขึ้นไป ระยะเวลา ๑๑ - ๑๕ ปี ระยะเวลา ๖ - ๑๐ ปี ระยะเวลา ๑๖ - ๒๐ ปี และน้อยที่สุดน้อย ระยะเวลา น้อยกว่า ๑ ปี

สรุปการทดสอบสมมติฐาน

๑. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทุ่มเทในการทำงานและเสียสละต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้วยความจงรักภักดี อยู่ในระดับสูง

๒. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๓. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยที่ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง

๔. ปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร,ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลางและปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยที่แรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล,ด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านชีวิตส่วนตัว, ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบของการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง ดังนี้

จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ และสามารถรักษาบุคลากรให้ทำงานกับองค์การไปนาน ๆ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎี ๒ ปัจจัยของ Herzberg (๑๙๕๙) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัย ๕ ด้าน ได้แก่

๑) **ความสำเร็จในการทำงาน** ควรมีการกำหนดนโยบายการทำงานให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน ให้อิสระในการให้บุคลากรใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงาน และจัดสรรงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร

๒) **การได้รับการยอมรับ** ควรมีการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น มีรางวัลเพื่อเชิดชูเกียรติ ให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

๓) **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต** ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นธรรม มีระบบควบคุมและส่งเสริมให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

๔) **ลักษณะงานที่ทำ** ให้อิสระทางความคิดในการทำงานมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถในการทำงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ของบุคลากร

๕) **ความรับผิดชอบ** มีการมอบหมายงานที่ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากร แล้วค่อย ๆ เพิ่มบทบาทความสำคัญของงาน เพื่อไม่เป็นการกดดันการทำงานเกินไป

ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วยปัจจัย ๑๐ ด้าน ได้แก่

๑) **นโยบายและการบริหารขององค์การ** องค์การจะต้องมีการสื่อสารนโยบายในการทำงานให้ทราบอย่างทั่วถึงและสร้างการตระหนักรู้ทั่วกัน

๒) **การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล** จะต้องมีการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสอนงาน และมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

๓) **ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน** หัวหน้างานจะต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงในการทำงาน ไม่เลือกข้าง และมีความสามารถในการจัดการปัญหาได้เป็นอย่างดี

๔) **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะต้อง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมกันทำงานมีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๕) **ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา** ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะให้โอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

๖) **ตำแหน่งงาน** องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

๗) **ความมั่นคงในการทำงาน** สร้างมาตรฐานในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรการตระหนักรู้ ถึงการทำงานอย่างเป็นระบบ มีกลไกช่วยในการตรวจสอบการทำงาน

๘) **ชีวิตส่วนตัว** ผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องจัดสรรเวลาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้สมดุลกัน

๙) สภาพการทำงาน องค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สามารถเอื้ออำนวยในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑๐) ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความเป็นธรรมในการประเมินผลการทำงาน และมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ มีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในการทำงานที่ต่อไป

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (๒๕๕๙). แรงจูงใจ ๒ ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์.

๖(๓), ๑๗๕-๑๘๓.

ดวงพร โพธิ์สรและเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแล
เด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารด้านการ
บริหารรัฐกิจและการเมือง. ปีที่ ๔, ฉบับที่ ๑.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (๒๕๖๒). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์
ปริทัศน์. ๙(๒), ๑๖๒.

ธนบดี ม่วงแกม. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง.

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พัชรหทัยจารุทวีมลกุล, ธัญญกมลวิทย์, และวิลาสินีสุดประเสริฐ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ
ของพนักงานบริษัทเอสเอสเคโลจิสติกส์จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน.
๒(๓).

ลลิตาจันทร์งาม. (๒๕๕๙). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงาน
ใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ).
คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณ อารณ. (๒๕๕๗). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต,
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

รวีวิทย์ จิตคง. (๒๕๖๓). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัทจัด
จำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตว์แพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์. สารวารโครงการทวิปริญญาทางรัฐ
ประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, หน้า ๑-๑๕.

ศศิธร อารีรักษ์. (๒๕๕๙). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศิมาศหอมบุญมา. (๒๕๕๘). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่ม
โรงเรียนมหาชัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนันต์ธนาสามพุ่มพวง. (๒๕๕๘). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต ๒. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรพินท์ ชูชม. (๒๕๕๕). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
เกษมบัณฑิต. ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๒ มกราคม-ธันวาคม, หน้า ๕๒-๖๑.

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. ค้นเมื่อ ๓ เมษายน ๒๕๖๔, จาก <http://www.mnre.go.th/>
ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ ๓ เมษายน ๒๕๖๔, จาก

<https://sites.google.com/site/anthikabac/kar-srang-raeng-cungci-ni-kar-thangan>

<https://aoychoo.wordpress.com/๒๐๑๕/๑๐/๒๗/๓/>

<http://motivation-srisupan.blogspot.com/๒๐๑๒/๐๗/theories-of-motivation.html>

<https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year๘-๑/๘๐๑๔.pdf>

<https://www.kroobannok.com/๕๖๕๖๑>
ทฤษฎีแรงจูงใจคัมเมื่อ ๓ เมษายน ๒๕๖๔, จาก
<https://sites.google.com/site/group๑class๕๒๕๕๗/๔-raeng-cungci/thvsdi-raeng-cungci>
<https://sites.google.com/site/aunripreya๔๕๖/๓-withi-kar-xanwy-kar>
วชิรวัชร งามละม่อม. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร. คัมเมื่อ ๓ เมษายน ๒๕๖๔, จาก
http://learningofpublic.blogspot.com/๒๐๑๕/๐๙/blog-post_๔๔.html
อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (๒๕๖๑). ความผูกพันต่อองค์กร. PublicAdministration PHD, คัมเมื่อ
๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔, จาก
[http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/๒๐๑๘/๐๑/organizational-
commitment.html](http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/๒๐๑๘/๐๑/organizational-commitment.html)
Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (๑๙๕๙). *The Motivation to Work*. New York: John
Willey & Sons.
Steers Richard M. (๑๙๙๗). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*.
Administrative Science Quarterly, ๒๒(๒๘), ๔๖-๕๖.