ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี [1]

FACTORS AFFECTING THE COMMITMENT TO THE ORGANIZATION OF DEPUTY DISTRICT CHIEFS (GOVERNING OFFICER) IN LOPBURI PROVINCE

กิตติภพ ต้นสาลี[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 58 คน ซึ่งเป็นปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จากทั้งหมด 11 อำเภอในจังหวัดลพบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ

---

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี

[2]นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study on the factors affecting the organization of the district commissioner (administrative officer) in Lopburi aims to 1) study the organization of the district commissioner (administrative officer) in Lopburi, 2) to study the factors affecting the organization of the district commissioner (administrative officer) in Lopburi. The tool used in the study is a questionnaire. Amul from the total population group, 8 people, who are the district secretaries (principal officers) out of 11 districts in Lopburi Province, the statistics used to analyze the data are: Percentage, average, standard deviation, Perform hypothesis tests by statistics, T-test and T-test statistics. The study found that different personal status factors, gender and educational levels, and age, employment, working hours, and salary rates, affect organizational competence differently, and operational motivation factors of Lopburi Province are related to attachment in organizations.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์การให้มีความเหมาะสมต่อองค์การ รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าทุนของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การคัดเลือก การสรรหา การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ การบริหารองค์การจะต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์การอยู่เสมอ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความผูกพันในองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงองค์การทุกประเภท

ความผูกพันในองค์การยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด ที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างการดำรงอยู่กับการย้ายออกจากองค์การ และแสดงถึงการมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดเกิดความความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ก็จะมีความตั้งใจและมีความเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ทำในองค์การได้เยอะกว่าบุคคลที่มีต่อความผูกพันในองค์การในระดับต่ำ ซึ่งสำหรับความผูกพันในองค์การจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจในงาน ทำให้เกิดการยอมรับเป้าหมายในค่านิยมองค์การ เกิดความเข้าอกเข้าใจที่เป็นอันดี เกิดขวัญกำลังใจ ทำงานเต็มที่และอยากจะเป็นสมาชิกขององค์การอุทิศทั้งเวลาทั้งกายทั้งใจให้แก่องค์การ และเกิดความผูกพันในองค์การที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ บุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมาก ก็จะอยากทำงานอยู่ในองค์การอีกต่อไปในระยะเวลานาน สามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นับได้ว่าความผูกพันในองค์การจึงสำคัญอย่างยิ่งในการคงอยู่ขององค์การและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

กรมการปกครอง เป็นองค์การที่มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความเป็นธรรม การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย และได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง หรือที่เรียกว่า ปลัดอำเภอ เป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทในลักษณะที่มีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการบริหารระดับอำเภอรองจากนายอำเภอ หรือเรียกอีกอย่างว่าผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน

ในปัจจุบันพบการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอจังหวัดลพบุรีมีปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในจังหวัดลพบุรี กล่าวคือ การลาออกและการโยกย้ายของปลัดอำเภอบ่อยครั้งทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพราะปลัดอำเภอเปรียบเหมือนหน้าด่านหรือเป็นตัวแทนของรัฐในระดับพื้นที่ เป็นคนประสานงานระหว่างความต้องการของประชาชนในระดับพื้นที่ในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล ดังนั้น หากบุคลากรของกรมการปกครองมีความผาสุกในชีวิตการทำงานก็จะเกิดความรักความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทุ่มเททำงานให้กับองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ผูกพันในองค์การ และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

จากความสำคัญของการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอทำให้ผู้ศึกษา เห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การของปลัดอำเภอ กรณีศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ จังหวัดลพบุรี เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าวว่า ปลัดอำเภอในเขตอำเภอต่างๆ ของจังหวัดลพบุรี มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ ที่เกิดขึ้นในจังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนงานขององค์การที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์การอันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การและเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป เพื่อที่ผลการศึกษาจะนำไปสู่แนวทางในการวางแผน การกำหนดนโยบายการปรับปรุง และการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไปให้ได้นานที่สุด และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1) ความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับใด

2) ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

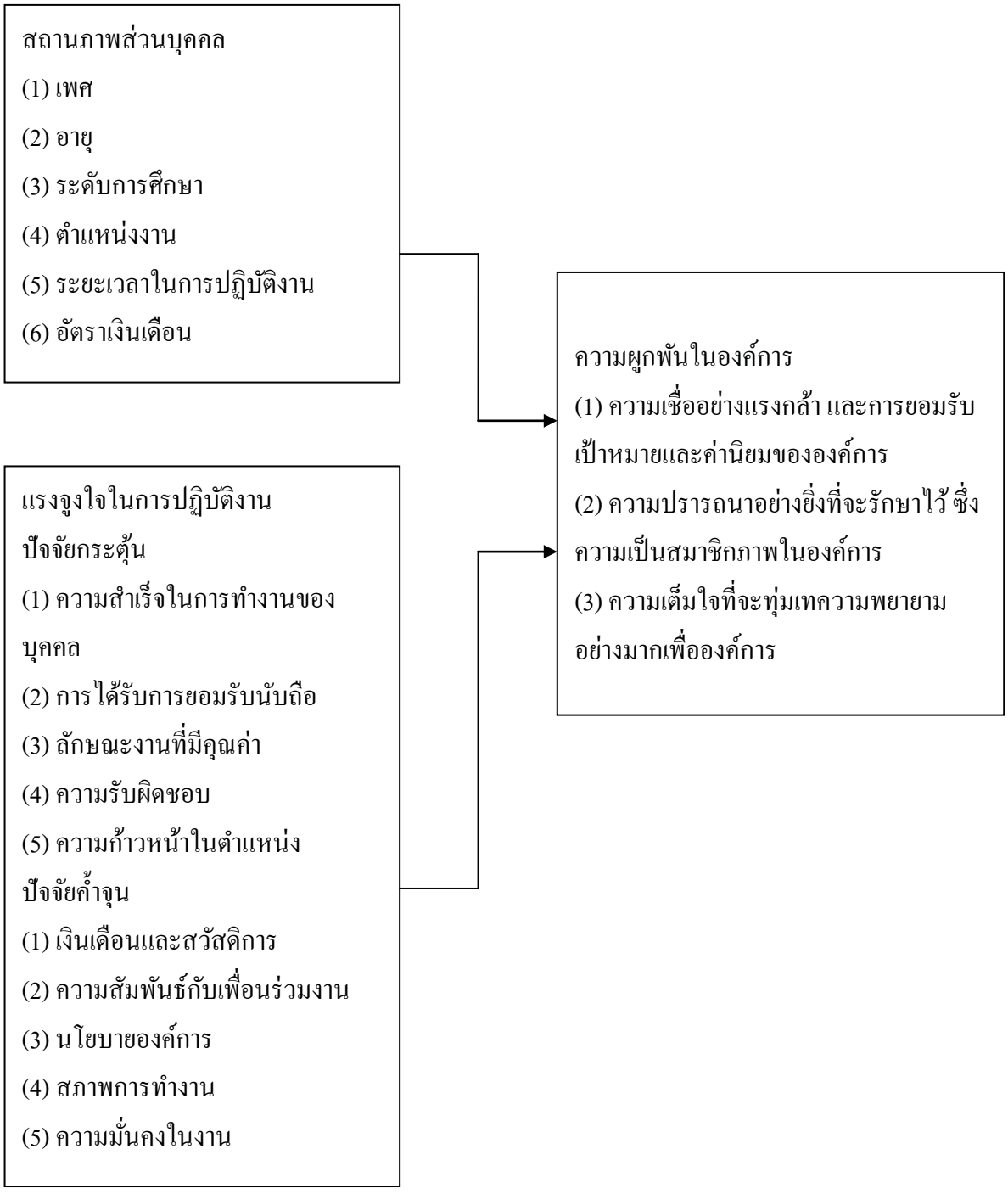
ในการจัดทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรีนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

2) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษารวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรจากกลุ่มปลัดอำเภอ ในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี

2. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ปลัดอำเภอในพื้นที่ 11 อำเภอของจังหวัดลพบุรี รวมจำนวน 68 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 58 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(1) เพศ (2) อายุ

(3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่งงาน

(5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (6) อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งเป็นคำถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกเป็น 10 ด้าน (ด้านปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และด้านปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน) ดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยกระตุ้น

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ

(3) ลักษณะงานที่มีคุณค่า (4) ความรับผิดชอบ

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านปัจจัยค้ำจุน

(1) เงินเดือนและสวัสดิการ (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(3) นโยบายองค์การ (4) สภาพการทำงาน

(5) ความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันในองค์การ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งเป็นคำถามด้านความรู้สึกผูกพันในองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

(2) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

(3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยต่างๆ โดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลส่วนดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC : Index of Congruence) โดยเลือกเป็นรายข้อคำถาม เพื่อให้ลงความเห็นและให้คะแนน

3. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับปลัดอำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลได้

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูล กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) ในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี

2. ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง โดยอธิบายถึงจุดประสงค์ของการศึกษาและชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจ

3. เมื่อได้แบบสอบถามครบจำนวน 58 คน ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับความผูกพันเป็นระดับ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก ตามแนวคิดของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คะแนนที่ต่ำที่สุด คือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงสุด คือ 5 คะแนน หลังจากนั้นแบ่งกึ่งกลางพิสัยของอันตรภาคชั้น เพื่อให้ได้ลักษณะการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยคะแนนเฉลี่ยที่ได้นำมาแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติฯ ดังนี้

สถิติพื้นฐาน

(1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

(2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ

(3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้รวมกับค่าเฉลี่ยแสดงการกระจายของข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

(1) ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

(3) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันในองค์กรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

(4) การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ พิจารณาจากแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ข้างบน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 55.2 มีอายุตั้งแต่ 30-39 ปี ร้อยละ 43.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.3 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 50.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 48.3 ระดับอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 39.7

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านนโยบายองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และสุดท้ายด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และด้านความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 เพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรีระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 อายุ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรีระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

4.3 ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4 ตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

4.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรีระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

4.6 อัตราเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรีที่อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) จังหวัดลพบุรี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า ควรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ กำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ควรจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยการประกาศเชิดชูเกียรติแก่ปลัดอำเภอที่ทำความดีความชอบโดดเด่น ในแต่ละปีงบประมาณ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรหรือความผูกพันในองค์การอย่างแท้จริง หรือถ้าทำวิจัยครั้งต่อไปจะต้องศึกษาในการเปรียบเทียบหน่วยงานในรูปแบบอื่นๆ เพื่อทำให้เกิดมุมมองในหลากหลายมิติ

บรรณานุกรม

กัญยชกร ชัยนภัสภมร. 2550. **การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์**. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิรวัฒน์ ถนอมธรรม. 2559. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.

เฉลิมภัทร วิชกูล. 2555. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แน็ชเชอรัลรับเบอร์เธร็ด จำกัด กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2535. **รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. 2537. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี. 2555. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555**. วิทยาลัยราชพฤกษ์.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552. **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมาย ทฤษฎีวิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

ภรณี กีรติบุตร. 2549. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิลม์ และไซเท็กซ์.

สายธาร ทองอร่าม. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาตร์.

สมชื่น นาคพลั้ง. 2547. **ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิตกรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนิวัช แก้วจำนงค์. 2550. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อุทัย เลาหวิเชียร. 2563. **พฤติกรรมองค์การและกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.