

WORK MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY TECHNOLOGY TRANSFER AND DEVELOPMENT BUREAU, AGRICULTURAL LAND REFORM OFFICE

Nutthapol TANUNCHAI¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objective of this research was to study demographic characteristics and work motivation influencing that affecting organizational commitment: a case study Technology Transfer and Development Bureau, Agriculture Land Reform Office. The researcher used questionnaires as a tool to assess and collect the data, population used in this study is about 70 people, the statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation used to describe information, t-test, F-test, multiple comparisons by Scheffe's Method or Least Significant Different (LSD) and multiple regression analysis to analyze inferential statistical data. The study found that 1) different demographic characteristics have different effects on organizational commitment including status, working time and salary rate significance level of .05 2) Motivation for work, including success of work and job security affects organizational commitment significance level of .05.

Keywords: Demographic characteristic, Work motivation, Organizational commitment

CITATION INFORMATION: Tanuchai, N. (2023). Work Motivation Affecting Organizational Commitment, A Case Study: Technology Transfer and Development Bureau, Agricultural Land Reform Office. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 65

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ณัฐพล ตานันชัย¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 70 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้สำหรับอธิบายข้อมูล และค่าสถิติ t-test, F-test, การใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเซฟเฟ หรือวิธี Least Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ลักษณะทางประชากรศาสตร์, แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลการอ้างอิง: ณัฐพล ตานันชัย. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 65

บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีว่าการที่องค์กรแต่ละแห่ง ไม่ว่าจะเป็น บริษัท หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาครัฐต่างๆ ที่บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น การได้ผู้นำที่ดี การได้ผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การฝึกอบรมพัฒนา และการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นคือบุคลากรอันเป็นหัวใจสำคัญและมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นประเด็นสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ จากความร่วมมือร่วมใจ ความรักความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรนั้นๆ ต้องมีความสมัคสมานกลมเกลียวกัน เพื่อที่จะร่วมกันสร้างสรรค์ผลักดันให้สิ่งดีๆ เกิดขึ้นกับองค์กร

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท.) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ซึ่งอยู่ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นั้น เป็นหน่วยงานในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ควบคุมการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมในเขตปฏิรูปที่ดิน รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางด้านการเกษตร ผ่านโครงการและกิจกรรมสำคัญต่างๆ ทั้งในส่วนของแผนงานพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ และการบูรณาการศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร ซึ่งการดำเนินงานต้องอาศัยการทำงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ แผนงานและโครงการต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหัวใจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สพท. ส.ป.ก. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารองค์กรที่จะวางแผนการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สพท. รวมทั้งแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวมต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัด สพท. 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สพท.

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร (Allen and Meyer, 1990) โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท 1) ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นการรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร 2) ความผูกพันต่อเนื่อง เป็นการรับรู้ของพนักงานด้านคำตอบแทน กับการลาออกจากองค์กร และ 3) ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ เป็นการรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

แรงจูงใจ มีที่มาจากคำว่า "Movere" ในภาษาละติน และมีความหมายตรงกับคำว่า "To move" ในภาษาอังกฤษ โดยหมายถึง "เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ" (To move a person to a course of action) ราฟิง สุภราตี (2554) กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายความว่า แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มใจ เพื่อให้สามารถกระทำการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน ทฤษฎีการจูงใจของ (Herzberg, 1993) เกิดขึ้นมาจากการที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อตอบคำถามที่ว่า "มนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน" เพื่อที่จะหาองค์ประกอบใดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับ

เหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กรถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” และ 2) ปัจจัยต่ำจน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)”

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้นอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วยการณการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปโดยลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป

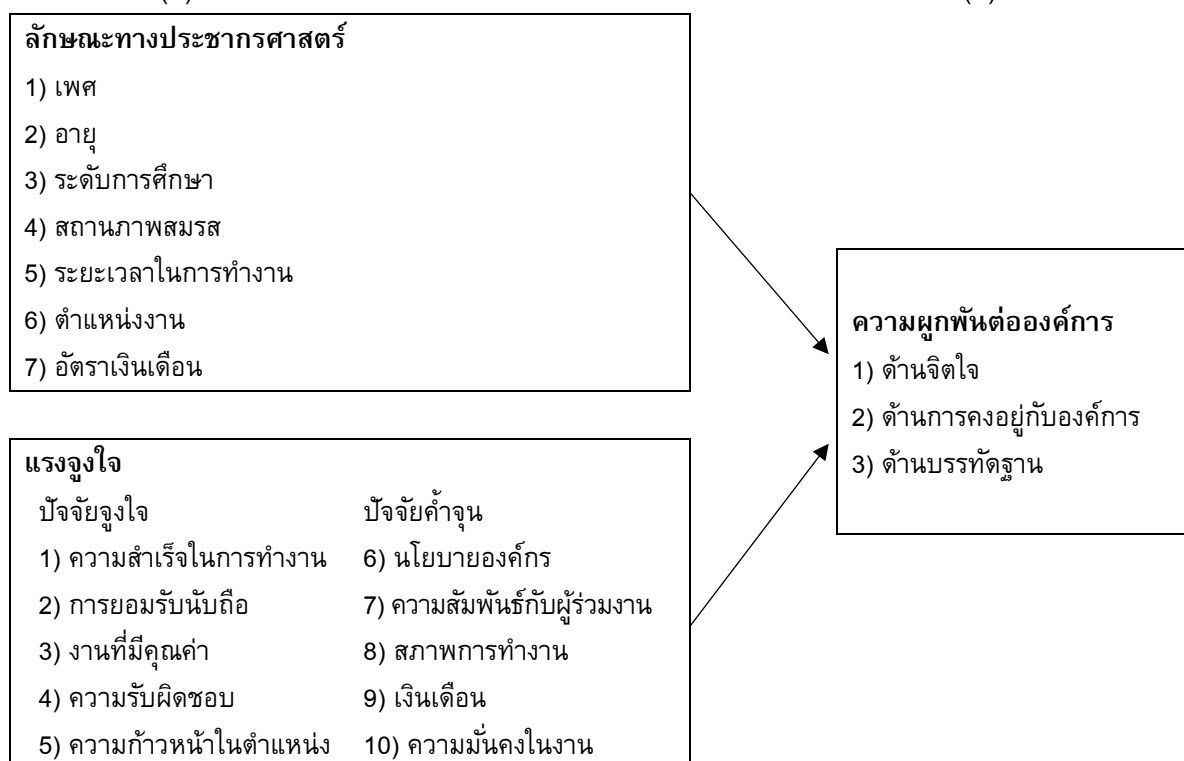
สมมติฐานการวิจัย

- 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แตกต่างกัน
- 2) แรงจูงใจในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของ สพท. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านระบบ google form ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ และมีการ

ทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .96 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อการไปวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งประกอบด้วยค่าสถิติ T-test และ F-test (One-way ANOVA) และเมื่อเกิดความแตกต่างจึงดำเนินการใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือวิธี Least Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อการไปวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของ สพท.จำนวน 70 คน พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศหญิง มีจำนวน 43 คน จาก 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 ประชากรมีช่วงอายุที่หลากหลาย โดยช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 ซึ่งมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 มีสถานภาพโสดมากกว่า 51 คน คิดเป็นร้อยละ 72.86 ประชากรส่วนใหญ่ในการวิจัยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 เป็นข้าราชการจำนวนมากที่สุด คือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 ประชากรจากสังกัดศูนย์ตรวจสอบและรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรในเขตปฏิรูปที่ดิน (ศรม.) ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 และมีบุคลากรจำนวนกว่า 23 คน ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.86 จากประชากรทั้งหมด

เมื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.61$) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.66$) รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.68$) งานที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.72$) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.89$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 1.03$) นโยบายองค์กร ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.74$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.89$) และเงินเดือน ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.91$) ตามลำดับ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อการไปภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อการไปเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อการไปที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.83$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.95$) ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการไปของบุคลากรสังกัด สพท. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 1

อีกทั้งยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อการไปของบุคลากร สพท. แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในส่วนของความสำเร็จในการทำงาน และแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูงใจ ในส่วนของความมั่นคงในงาน มีผลกับความผูกพันต่อการไปของบุคลากร สพท. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
สถานภาพสมรส	t-test	-2.239	.023*
ระยะเวลาในการทำงาน	F-test	2.811	.046*
ประเภทของบุคลากร	F-test	3.572	.034*
อัตราเงินเดือน	F-test	2.855	.030*

* $p < .05$

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.654	0.430		-1.521	.134
ความสำเร็จในการทำงาน	0.325	0.154	0.236	2.104	.040*
ความมั่นคงในงาน	0.246	0.076	0.313	3.246	.002*

$R = .841$, $R^2 = .708$, Adjusted $R^2 = .658$, $SE_{Est} = 0.47633$, $F = 14.278$, $Sig. = 0.000^*$

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สพท. ส.ป.ก. ในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทของบุคลากรและด้านอัตราเงินเดือน ตามลำดับ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสังกัดกลุ่มงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน มีความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน (ภาวิพันธ์ กิตติกรรเดช, 2562) สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์มีความสำคัญและส่งผลอย่างมากต่อความผูกพัน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม ผล ตั้งแต่กระบวนการในการสรรหา การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การทำงาน การให้รางวัล ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น โดยเฉพาะในการสรรหาบุคลากรเข้าร่วมงานที่ต้องพิจารณาปัจจัยให้ครอบคลุมรอบด้านมากขึ้น ได้แก่ ภาวะผูกพัน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน อีกทั้งควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมวิเคราะห์ทัศนคติและสภาวะทางอารมณ์ในการคัดกรองบุคลากร เพื่อลดงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ทดแทนกรณีบุคลากรลาออก ในขณะที่เดียวกันแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและความมั่นคงในงานต่างก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงแรมของบริษัท สมาร์ท เอส.วาย.ที.คอนสตรัคชั่น จำกัด (ผดุงรักษ์ อภิไชย, 2562) และบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด (ปภัสสร อรภักดี, 2560) ที่ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงาน เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญมากโดยเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งการวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร สพท. มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับที่น้อยสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานจะต้องคำนึงถึงปัญหา และหาทางออกเกี่ยวกับความมั่นคง การคงอยู่ของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรทุกประเภทซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรและทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างยาวนานต่อไป

ดังนั้นจากการวิจัยนี้ สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สพท. ส.ป.ก. นั้น เกี่ยวข้องกับ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทของบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน รวมทั้งแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) องค์กรควรมีมาตรการเกี่ยวกับการช่วยเหลือต่างๆสำหรับบุคลากร เช่น การช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนด้านการเงินในการฉุกเฉินสำหรับบุคลากรที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์เมื่อมีสถานภาพโสดและมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และเป็นสมาชิกมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ต้องเป็นมาตรการที่เป็นในเชิงบวกกับบุคลากรทุกสถานภาพการสมรสอย่างเท่าเทียม มาตรการทำงานล่วงเวลาสำหรับช่วงเวลาที่มิงานเป็นจำนวนมาก เพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับค่าครองชีพให้กับบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้งานที่มีเป็นจำนวนมากเสร็จได้ทันที่
- 2) องค์กรควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษาของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรที่สามารถผ่านการคัดเลือก เพื่อจูงใจให้อยู่กับองค์กรได้นานและเป็นการให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในหน้าที่
- 3) ผู้บริหารควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากรทุกตำแหน่งงาน ด้วยการทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยอาจจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างความรักความสามัคคีกันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ด้วย เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)
- 2) ควรศึกษาเปรียบเทียบโดยแบ่งตามส่วนงานต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาของแต่ละกลุ่มงาน และนำมาปรับปรุง วางแผน และสร้างแนวทางการเพิ่มความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้นกับบุคลากรทุกตำแหน่งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คุเวต บีโดรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปภัสสร อรภักดี. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ผดุงรักษ์ อภิไชย. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงแรมของบริษัท สมาร์ท เอส.วาย.ที.คอนสตรัคชั่น จำกัด ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาวินันท์ กิตติกรเดช. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รำพึง สุราชาติ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพญา 11 (มัธยมสาธิตพญา) จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N., Meyer, J. (1990). *A Three-Component Conceptualization of on Commitment*. Human Resource Management.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).