

**ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**

จัทธามาส พจน์สมพงษ์¹

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

e-mail : chuthamat.poj@spulive.net

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

e-mail : praphan.ch@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 108 ราย จากจำนวนประชากร 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนและนักวิชาการคอมพิวเตอร์จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำ 2. แรงจูงใจในการทำงาน 3. ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถนนพหลโยธิน ลาดยาว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 หมายเลขติดต่อ : 061-949-5453 อีเมล: chuthamat.poj@spulive.net

LEADERSHIP AND WORK MOTIVATIONS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF STAFF IN STRATEGIC AND PLANNING DIVISION OF THE
PERMANENT SECRETARY OFFICE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

Chuthamat Pojsompong²

Graduate Student, Master of Science (Human Resource Management)

Graduate College of Management Sripatum University

Assistant Professor Dr.Praphan Chaikidurajai

Graduate College of Management Sripatum University

Abstract :

The purpose of this research were to study about personal factors, leadership and work motivation factors affecting organizational commitment of staff in Strategic and Planning Division of the Permanent Secretary Office, Ministry of Public Health. Data was collected from 108 respondents that represent a sample size of 150 peoples. The research result showed that personal factors, in term of position ,leadership factors in term of transactional leadership and work motivation factors, in term of advancement and working conditions have an effect towards organizational commitment of staff in Strategic and Planning Division of The Permanent Secretary Office, Ministry of Public Health.

Key words : 1. Leadership 2. Work Motivation 3. Organizational Commitment

² Chuthamat Pojsompong : Graduate Student, Master of Science (Human Resource Management) Graduate College of Management Sripatum University
Contact Number : +6661-949-5453 Email: chuthamat.poj@spulive.net

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและนโยบายรัฐบาลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ และอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การคือบุคลากร ดังนั้นหลายองค์การจึงตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อสร้างการโน้มน้าวจิตใจหรือความรู้สึกของผู้ตามให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบก็จะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างทุ่มเทและเต็มกำลังความสามารถนั้น จำเป็นต้องได้รับแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ที่อาจจะเป็นรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เหล่านี้ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและความผูกพันต่อองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมความมุ่งมั่นและทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและจากผลการประเมินความสุขของบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (Happinometer) ปี 2561 พบว่า พบว่า บุคลากรมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานตั้งแต่ 1 - 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 67.05 และบุคลากรมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานตั้งแต่ 4 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.64ซึ่งจะพบว่าเป็นสัดส่วนที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ไม่มีการโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนงานประกอบกับเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2561 ด้านบุคลากร คือ การเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้เพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 150 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านและนำแนวคิดด้านภาวะผู้นำของเบสและเอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1991, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2558) 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงานของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน F.D.K. Fugar, 2007) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของแอลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน 2561

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

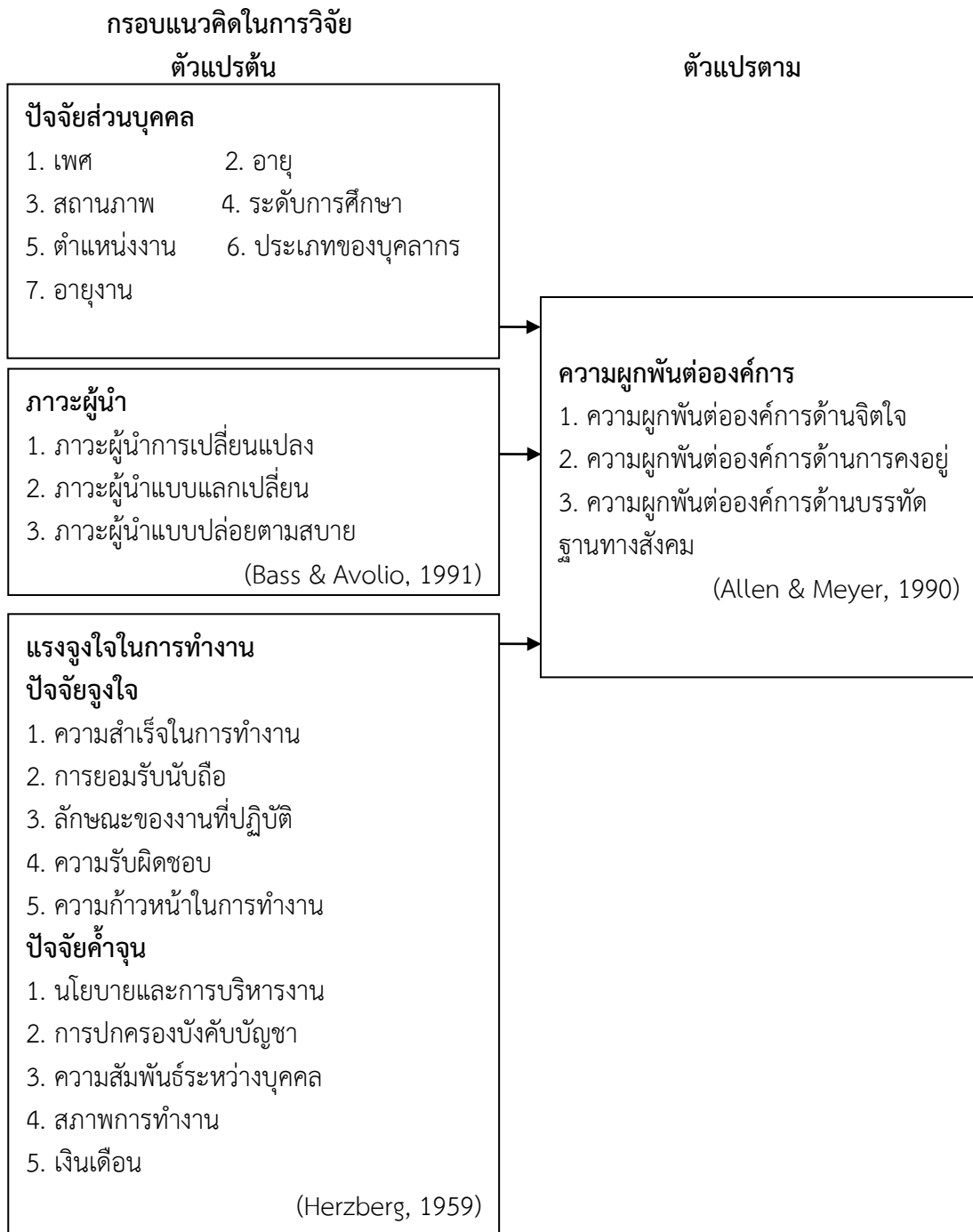
- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร อายุงาน
- 1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
- 1.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

2. ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร
2. เพื่อให้หน่วยงานที่สนใจเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ใช้เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

เบสและเอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1991, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2558)

ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ คือ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตามในการพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น โดยการประพடுத்தันเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตาม

ให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน การให้กำลังใจผู้ตามให้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มากกว่าปกติ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์การ

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง วิธีการที่ผู้นำแสดงต่อผู้ตามด้วยการให้รางวัลตอบแทนในการจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังและให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรางวัลจากภายนอกและผู้นำต้องเข้าใจความต้องการของผู้ตามที่จะช่วยให้ผู้ตามบรรลุตามเป้าหมายทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับเป้าหมาย

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง วิธีการที่ผู้นำแสดงว่าไม่มีความพยายามรับรู้และไม่รับผิดชอบ ตลอดจนไม่มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของผู้ตาม หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหา

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959, อ้างถึงใน F.D.K. Fugar, 2007) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย อันประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี รวมความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้

2) การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถืออาจแสดงในรูปของการยกย่องชมเชย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่ายหรือท้าทายความสามารถที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ รวมถึงความเป็นไปได้ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การโดยการให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารภายในองค์การ

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลที่ต้องประสานงานด้วย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้รวมถึงความสัมพันธ์ด้านการทำงานและความสัมพันธ์ทางด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานด้วย การมีสัมพันธ์อันดีต่อกันจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกันเป็นอย่างดี

4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและปริมาณงานที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง พื้นที่ปฏิบัติงาน อากาศถ่ายเทสะดวก รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

5) เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น หรือการไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างตามที่คาดหวัง

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในมุมมองที่บุคคลรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกที่ดี รู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์การและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงานหรือการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้นและตรงตามความคาดหวัง กลายเป็นความพึงพอใจ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่องค์การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การ ทำให้บุคคลรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ต้องเสียไปเมื่อออกจากองค์การ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพนักงานในการที่จะเลือกคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือไม่

3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ซึ่งเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล การรู้สึกว่าการทำงานที่บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบต่อนั้นนั่นเป็นสิ่งที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชัย ศกุนตนาค (2555) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยองค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานด้วยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอยู่เสมอ

สมนันท์ สุทธารัตน์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าผู้ช่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรีกมณ จินตนาพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่าสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับจากองค์การเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรแก่การคงอยู่กับองค์การต่อไป ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ญาดา สามารถ (2558) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

นิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสมมากขึ้น มีอากาศถ่ายเทสะดวกและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูงและถ้าบุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การก็จะมีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำ

สุนิสา กุลอ่อน (2558) ศึกษาบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน

Chaikidurajai, Praphan. (2015) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและอื่นๆ มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นแสดงว่าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Chaikidurajai, Praphan. (2018) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 150 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กองยุทธศาสตร์และแผนงานและใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำแบบสอบถามมาประยุกต์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 – 4 เกี่ยวกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การ อ้างอิงจากงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอ้างอิงจากวิทยานิพนธ์ของลักษมี สุดดี (2558) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.955

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เสนอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติในการคำนวณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t – Test F – Test และ Multiple Regression

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.1 เพศชาย ร้อยละ 25.9 อายุระหว่าง 25 – 34 ปี ร้อยละ 45.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.1 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ร้อยละ 50.0 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 66.6 อายุงานส่วนใหญ่ คือ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.94$ SD = .517) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.12$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$ S.D. = .520) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.02$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$) ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.47$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.45$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ การปกครองบังคับ ($\bar{X} = 3.71$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.69$) ปัจจัยค่าจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.37$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.15$) และเงินเดือน ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$ S.D. = .706) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.16$) และด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.03$) มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่าสถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ คือ .403 ตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพียง 16.2 % การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .65551

ตารางที่ 1 การตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	8.651	3	2.884	6.711	.000*
	Residual	44.688	104	.430		
	Total	53.339	107			

a. Predict : (Constant), ภาวะผู้นำ

b. Dependent Variable :ความผูกพันต่อองค์กร

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า มีตัวแปรด้านภาวะผู้นำ บางตัวสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P-Value
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	1.137	.635		1.789	.076
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.130	.169	.095	.765	.446
	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.334	.111	.348	3.006	.003*
	ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	.145	.090	.159	1.611	.110

a. Dependent Variable :ความผูกพันต่อองค์กร

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.137 + .334$ (ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน)

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง คือ .656 ตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรถึง 43.1% การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .55950

ตารางที่ 3 การตรวจสอบตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	22.974	10	2.297	7.339	.000*
	Residual	30.365	97	.313		
	Total	53.339	107			

a. Predict : (Constant), แรงจูงใจในการทำงาน

b. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า มีตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานบางตัวสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P-Value
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	.323	.439		.736	.464
	ความสำเร็จในงาน	.162	.139	.128	1.163	.248
	การยอมรับนับถือ	.006	.107	.006	.058	.953
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-.006	.115	-.006	-.053	.958
	ความรับผิดชอบ	.097	.123	.092	.794	.429
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	.250	.104	.273	2.411	.018*
	นโยบายและการบริหารงาน	.080	.097	.100	.825	.411
	การปกครองบังคับบัญชา	-.146	.106	-.167	-1.385	.169
	เงินเดือน	-.019	.094	-.023	-.205	.838
	สภาพการทำงาน	.214	.097	.261	2.202	.030*
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.186	.110	.192	1.698	.093

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .323 + .250 (\text{ความก้าวหน้าในการทำงาน}) + .214 (\text{สภาพการทำงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เนื่องมาจากตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ด้วยภารกิจหลักขององค์กรเกี่ยวข้องกับการวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ส่งผลกับกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งก็มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่สามารถเติบโตได้จนถึงระดับเชี่ยวชาญ จึงทำให้บุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีจำนวนบุคลากรน้อยเนื่องจากบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการคอมพิวเตอร์นั้นจะไม่ได้สอดคล้องโดยตรงกับภารกิจหลักขององค์กร แต่นักวิชาการคอมพิวเตอร์ก็มีภาระงานที่ได้รับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโปรแกรมในการประมวลผลข้อมูลสุขภาพระดับประเทศซึ่งก็เป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนัก แต่ไม่ได้มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพเหมือนกับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จึงทำให้นักวิชาการคอมพิวเตอร์รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำและแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) และสุนิสา กุลอ่อน (2558)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะมีความผูกพันกับองค์กรก็ต่อเมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งบุคลากรต้องการให้ผู้นำชี้แจงบทบาทหน้าที่รวมถึงเป้าหมายในการของการทำงานอย่างชัดเจนและผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยระบบราชการกำหนดให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินประกอบพิจารณาปรับค่าตอบแทนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา สามารถ (2558) สมพันธ์ สุทธารัตน์ (2556) และ Chaikidurajai, Praphan. (2015)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากบุคลากรเห็นว่ากองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความสำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบกับการที่มีกรอบอัตรากำลังระดับเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษหลายอัตราทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานทั้งด้านการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน โดยมิได้คำนึงถึงปัจจัยเรื่องอายุราชการหรืออายุของบุคคลมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้ง ทำให้นักวิชาการเกิดความรู้สึกว่าหากตนเองมีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำก็มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย ศกุนตนา (2555) จิระพร จันทภาโส (2558) และนิตยา บ้านโก้ (2558)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองยุทธศาสตร์และแผนงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้นควรจะต้องมีการปรับปรุงเนื่องจากว่ากองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็น

หน่วยงานที่ต้องทำงานค่อนข้างหนัก บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ด้วยภาระงานส่วนใหญ่เป็นงานเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ซึ่งหากมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มุมพักผ่อน อุปกรณ์ออกกำลังกาย จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการมีระบบป้องกันความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรบางคนต้องปฏิบัติงานจนค่ำหรือมาปฏิบัติงานตั้งแต่เช้าและมีประตูทางเข้าออกหลายทางทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้านโก (2558) และปริกมน จินตนาพันธ์ (2557)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกตำแหน่งงาน ด้วยการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยอาจจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างความผูกพัน ความรัก ความสามัคคีภายในองค์การ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง การจัดกิจกรรมสุนทรียสนทนา (Dialogue) ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานและบุคลากร อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2. ผู้บริหารและหัวหน้างานควรใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้มากขึ้นและลดการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ด้วยกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) คือ ให้บุคลากรคิดแก้ไข ปัญหาจากการทำงาน แสดงผลลัพธ์การแก้ไขปัญหาและมอบรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีขวัญ กำลังใจในการทำงานอันจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรเน้นด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยอาจจะมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับบุคลากรในทุกระดับเพื่อกำหนดเส้นทางที่ส่งเสริมประสบการณ์และผลงานอันจะนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่อไป

4. ผู้บริหารควรเน้นด้านสภาพการทำงาน โดยกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นว่าองค์การควรจัดสภาพแวดล้อมอย่างไร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5. ผู้บริหารควรคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน โดยอาจจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น การสแกนลายนิ้วมือในการเข้า-ออก เพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานสามารถผ่านเข้าออกได้โดยง่าย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นบรรยากาศในองค์การ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งคน

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสหสาขาวิชาชีพในภาครัฐ เช่น แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร กายภาพบำบัด ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปรักมณ จินตนาพันธ์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. วารสารบริหารธุรกิจ ศรีนครินทร์วิโรฒ, ปีที่ 5 (ฉบับที่ 1, มกราคม – มิถุนายน).
- ลักษมี สุดดี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ).
- สุนิสา กุลอ่อน. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมนันท์ สุทธารัตน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของหัวหน้าผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลตำรวจ, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 1, มกราคม – มิถุนายน 2558).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Buchanan, H.B. (1974). *Building Organization Commitment the Socialization of Managers in work Organization*. *Administrative Science Quarterly*, 19.
- Krejcie.R.V. & D.W.Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Education and Psychological Measurement*.
- Chaikidurajai, Praphan. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance Efficiency of Staff in Industry Group. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 2(3). 111-119.
- _____ (2018). Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications industry Group in Thailand. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 5(2). 81-91.

F.D.K. Fugar. (2007). Frederick Herzberg's Motivation – Hygiene Theory Revised :
The Concept and Its Applicability to Clergy (A Study of Fulltime Stipendiary Clergy
of The Global Evangelical Church, GHANA. *Journal of Science and Technology*,
27(1). 119-130.