

ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครอง
อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

WORKING ENVIRONMENT FACTORS AFFECTING TOWARDS ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICERS IN RATTANAWAPI PROVINCIAL
ADMINISTRATION OFFICE, NONGKHAI PROVINCE



อานันท์ อมรพันธุ์, ชามูชัย จิตรเหล้าอาพร, จิดาภา ธิรศิริกุล

Arnan Amonpun, Chanchai Chittlaoarporn, Jidapa Thirasirikul
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยสยาม
Master of Political Science (Government) Siam University
Corresponding Author E-mail: arnan1717@gmail.com

บทความวิจัย (Research Article)

Received 7/11/2023, Revised 4/3/2024, Accepted 6/3/2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยแวดล้อมปัจจัยแวดล้อมของที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย (3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ บุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายจำนวนทั้งสิ้น 28 คน ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้แทนที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปีในจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ (2) ความผูกพันขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ (3) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย โดยปรับปรุงมาตรฐานการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดนโยบายปรับปรุงขึ้นเงินเดือนและฐานเงินเดือนใหม่ และการพิจารณาจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ : ปัจจัยแวดล้อม; ความผูกพันต่อองค์การ; ที่ทำการปกครองอำเภอ

Abstract

This study is a mix method research with the objective to (1) study the level of environmental factors of the administrative office of RattanaVapi District, Nong Khai Province, (2) study the level of organizational engagement of personnel governing RattanaVapi District, Nong Khai Province, (3) to develop recommendations for promoting the level of organizational engagement of personnel governing RattanaVapi District, Nong Khai Province. The population used in the quantitative study was 28 personnel of Ratnawapi District, Nong Khai Province. The statistics used to analyze the data include percentages, averages and standard deviations. The results of the study showed that (1) the overall level of environmental factors is very high; When classified into aspects, in descending order of average, namely job description, compensation and benefits, and advancement, respectively. (2) The overall organizational engagement is at a high level. In descending order of average, the aspects: desire to maintain membership of the organization, willingness to dedicate to the benefit of the organization, and confidence in accepting the goals and values of the organization, respectively. (3) Guidelines for developing organizational engagement among personnel governing RattanaVapi District, Nong Khai Province by improving the standards for merit consideration. Formulate a policy to adjust payroll and base salary, and consider establishing a fund to help support and promote the performance of personnel.

Keyword: work environment; organizational commitment; Provincial Administration Office

บทนำ

ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์กรควรดำเนินการจัดการทรัพยากรทางการบริหารอันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การเงินการบัญชี วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร พัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้งยัง ก่อให้เกิดนวัตกรรมซึ่งนำไปสู่การผลิตและบริการใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่นๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับเป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า แม้ว่าองค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กร แต่ไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรได้ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ (เอกลักษณ์ มิ่งสำแดง, 2561: 2)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรมาก บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรได้ ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกรักทำงานในองค์กรต่อไปไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน ย้ายไปที่อื่น

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรโดยการสำรวจทัศนคติและสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการวางแผนงานในการสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้น เนื่องจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น จะเป็นตัวเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรด้วย ดังนั้นการที่องค์กรอยากได้ผลผลิตและผลงานจากพนักงานเพิ่มขึ้นนั้น องค์กรจึงต้องเพิ่มวิธีการและแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งหากทุกองค์กรมีพนักงานที่มีความรัก ความผูกพันกับองค์กร พวกเขาเหล่านั้นจะทุ่มเทร่างกายแรงใจ ทำงานถวายอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน มีความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวันและพร้อมที่จะนำพรสวรรค์และพรแสวงของตนเองออกมาใช้งานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ ถ้าองค์กรไหนสร้างความรู้สึกแบบนี้ให้กับพนักงานได้ก็จะเกิดเป็น หรือการผูกใจพนักงานเพื่อให้ผูกพันกับองค์กร (ธารรงค์ คงคาสวัสดิ์, 2553: 2)

ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ได้ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากร เนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐ มีภารกิจและหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม ได้แก่ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดูแลรักษาสีทิวทัศน์ของสาธารณะ การให้บริการประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ได้ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรโดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัด แม้ว่าจะได้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แต่ในสภาพความเป็นจริง เมื่อปฏิบัติหน้าที่มักจะพบปัญหากำลังเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ แม้ว่า บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจะพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่ด้วยโครงสร้างการบังคับบัญชาในปัจจุบันที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระยะเวลาที่ควรจะเป็น อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้รายได้และสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต สภาพปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งกรณีเช่นนี้ย่อมส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นยาก ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ได้และยังก่อให้เกิดความแตกแยกขัดแย้งในองค์กรอีกด้วย ส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่หย่อนประสิทธิภาพลงได้

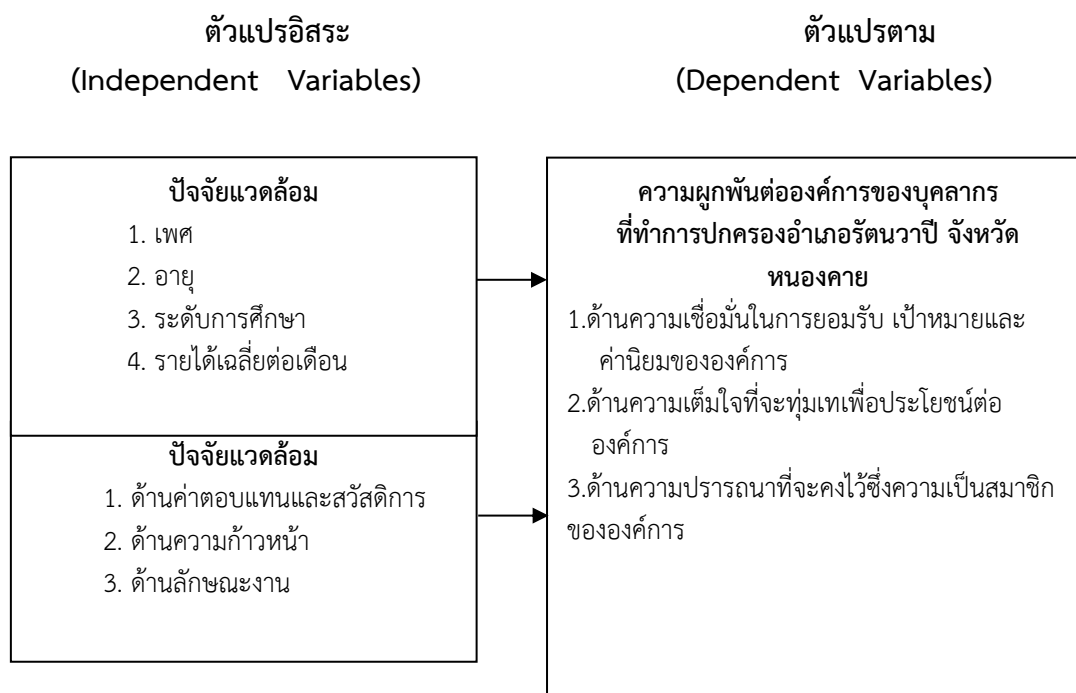
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เป็นปัญหาและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงานแล้ว จะทำให้มีความทุ่มเท อุทิศกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับปัจจัยแวดล้อมปัจจัยแวดล้อมของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
3. พัฒนาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงานเป็นตัวแปรตาม ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และสนับสนุนตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยแนวคิดของ จิรประภา สุดสาคร (2540: 12) ฤกษ์กร ดวงสว่าง (2540: 24) และอุษณ อำนางสกุลฤทธิ์ (2551 : 32) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยได้ดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการแบ่งการเก็บข้อมูลดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย จำนวนทั้งสิ้น 28 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้แทนที่ปฏิบัติหน้าที่ในทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีในฝ่าย (1) ฝ่ายความมั่นคง (2) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง (3) ฝ่ายทะเบียนและบัตร (4) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และ(5) สำนักงานอำเภอ หน่วยงานละ 1 คน รวมจำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (PURPOSIVE SAMPLING)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดของ จิรประภา สุตสาคร (2540,น.12) กฤษกร ดวงสว่าง (2540,น.24) และอุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551:32) โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษามา กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอ รัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยแวดล้อม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย เป็นรายด้าน

การทดสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถใช้ทำการศึกษา โดยให้ผลการศึกษาที่ถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงหรือความใช้ได้ของเครื่องมือ (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาทำการตรวจสอบความตรงประเด็นเชิงเนื้อหา(Content validity) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกให้บุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อทำ Pretest จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของ Cronbach's Reliability Coefficient Alpha

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) เป็นเครื่องมือในเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมีกรเตรียมข้อคำถามไว้เรียบร้อยแล้วและเป็นข้อคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิดประกอบด้วย (1) ชื่อ (2) ตำแหน่ง (3) เพศ (4) อายุ (ระบุ) (5) ระดับการศึกษาสูงสุด (6) หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม เป็นข้อคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความก้าวหน้า และ (3) ด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็นข้อคำถามปลายเปิดประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และ (3) ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมวลผล เพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อม การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best,1977)

ตอนที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best,1977)

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 การจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) ซึ่งเป็นการจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่หรือประเภท โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีอยู่ร่วมกันเป็นตัวจำแนก จำแนกข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างและเฉพาะประเด็นสำคัญเท่านั้น

2.2 การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เป็นการสร้างข้อสรุปทั่วไปที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป โดยใช้กรณีศึกษาหรือแหล่งข้อมูลเฉพาะจำนวนหนึ่งเป็นหลัก แล้วกล่าวอ้างความจริงทั่วไปขึ้นจากความจริงเฉพาะของข้อมูลชุดดังกล่าว โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลบันทึกที่ได้ทั้งหมดจากบันทึกภาคสนาม การสังเกตหรือสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนปัจจัยแวดล้อมและความผูกพันต่อการการของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 41 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยและมีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

2. ระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ลักษณะงานคล้ายกัน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ ตามลำดับ

2.2 ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรมหรือ ศึกษาต่อ รองลงมาคือ ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากองค์กร ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้

ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจน และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

3. ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์การลำดับแรก คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

3.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์การลำดับแรก คือ ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ ท่านพอใจที่ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีมีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของในสังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปียึดหลักการทำงานเพื่อการสนองนโยบายอย่างเคร่งครัด และลำดับสุดท้าย คือ ท่านอธิบายให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย ตามลำดับ

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์การลำดับแรก คือ ท่านตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี รองลงมา คือ ท่านยินดีและเต็มใจที่จะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี เมื่อถึงเวลาเลิกงาน ท่านยังคงปฏิบัติหน้าที่จนงานในความรับผิดชอบของท่านแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ

3.3 ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์การลำดับแรก คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ รองลงมา คือ ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะมีความเสี่ยงสูงต่ออุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ ท่านมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้น ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาในระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Moos (1974) ในประเด็นนี้ เพราะปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน 3 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2555: 43) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ :กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สามารถอภิปรายผลปัจจัยแวดล้อม เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Mondy & Noe (2005:11) ในประเด็นนี้ เพราะค่าตอบแทนจากการทำงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนในรูปตัวเงิน โดยตรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ หรือ ประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะ และค่าพาหนะขนส่ง และค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การประกันสังคม และประกันการว่างงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้กับพนักงานในช่วงวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย ลาคลอดบุตร และผลประโยชน์อื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ การทุพลภาพ สวัสดิการ อาหารกลางวัน เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ศูนย์ดูแลเด็ก เงินช่วยเหลือบุตร และค่าเล่าเรียนบุตรได้เป็นต้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนิษฐา นิ่มแก้ว (2555: 44) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ :กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน ผลการวิจัย พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถแล้วเห็นว่ามีเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ประกอบกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนรวมถึงการให้สวัสดิการที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล มีความชัดเจนและมีเกณฑ์มาตรฐานพอควร จึงส่งผลให้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Moos (1974 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546: 20-22) ในประเด็นนี้เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะของบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดตลอดจนปรับปรุงทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โพชมงค์ ทองน้อย (2555: 12) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชัน ผลการวิจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารของเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งความรู้จากการศึกษาในแต่ละระดับและทักษะความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตน อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงทักษะความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ จึงส่งผลให้ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 130-131) ในประเด็นนี้ เพราะ ลักษณะงานนั้น เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์น่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่ทำ มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จและสามารถควบคุมการทำงานได้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดีก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีแต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงานพนักงานจะไม่มี ความตั้งใจในการทำงานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนิษฐา นิ่มแก้ว (2555: 44) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ :กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน ผลการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในแต่ละสายงานอย่างเป็นธรรม จึงส่งผลให้ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผล เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับจิระประภา สุดสาคร (2540: 12) เพราะความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์การได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์การและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โกศล วัชรารักษ์ (2556 : 47) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์สำนักพระราชวัง ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของในสังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี โดยการเสนอขออนุมัติโครงการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสนองตอบนโยบายอย่างเคร่งครัด จนทำให้มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551: 32) เพราะ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ รวมถึงการยอมเสียสละเวลา สละกำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ได้แก่ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอันส่งผลสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม โดยในทางปฏิบัติสามารถสังเกตได้จากบุคลากรขององค์การยังคงปฏิบัติหน้าที่จนกว่างานในความรับผิดชอบจะแล้วเสร็จแม้เมื่อถึงเวลาเลิกงาน มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ นึกถึงประโยชน์ขององค์การก่อนประโยชน์ส่วนตัวเสมอและสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สายฝน ทองคล้าย (2556: 47) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง มี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความยินดีและเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี นอกจากนี้ ยังตั้งใจจะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี นอกจากนี้ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่จนงานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ รวมถึงงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบด้วย เพื่อให้ผลงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเลยเวลางานแล้วก็ตาม แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฤชกร ดวงสว่าง (2540: 38) ในประเด็นนี้ เพราะ ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคลากรภายในองค์การที่มีความคิดและกระทำให้เห็นว่า ตนเองจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การโดยไม่ได้คิดหรือมีความต้องการจะลาออก โอน ย้ายไปปฏิบัติงานในองค์การอื่นและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การที่ตนสังกัด โดยในทางปฏิบัติสามารถสังเกตได้จากบุคลากรขององค์การมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น มีความตั้งใจที่จะทำงานภายในองค์การนี้แม้จะมีโอกาสโอนย้ายไปทำงานในองค์การอื่นและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โกศล วัชรารักษ์ (2556: 47) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์สำนักพระราชวัง ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีส่วนมากมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้น ตลอดจนการปฏิบัติงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความเสี่ยงสูง

ต่ออุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม แต่ก็เต็มใจและภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกทีมงานในที่ทำกรปกครองอำเภอรตนวปี ทำให้สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปีไม่ต้องการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

แม้ว่าผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีคามจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปี จังหวัดหนองคาย ซึ่งจากผลการวิจัยได้องค์ความรู้ว่า แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปี จังหวัดหนองคาย โดยปรับปรุงมาตรฐานการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดนโยบายปรับบัญชีเงินเดือนและฐานเงินเดือนใหม่ และการพิจารณาจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ควรกำหนดนโยบายในการปรับปรุงปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดแนวทางดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ควรปรับปรุงค่าตอบแทนของ ที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปี ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปี ควรเป็นระบบเดียวกับประเภทอื่น เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมและมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้การเพิ่มค่าตอบแทนในรูปแบบเงินประจำตำแหน่งและการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในแต่ละเดือนให้กับ ที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปี น่าจะเป็นวิธีการที่สามารถเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อค่าครองชีพของ ที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปีและครอบครัวได้

1.2 ด้านความก้าวหน้า ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ผู้บังคับบัญชาของที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปีควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่แก่ด้วยกันและบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้านั้น ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ด้านลักษณะงานผู้ศึกษามีความเห็นว่ ควรมีการปรับปรุงเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ในการแสดงความคิดเห็นด้านสร้างสรรค์ในงานที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน

1.4 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ศึกษามีความเห็นว่ การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและการกำหนดตำแหน่ง ที่ทำการปกครองอำเภอรตนวปี ให้สูงขึ้น ควรปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน คำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและการเสียสละเพื่อหน่วยงาน ประกอบการพิจารณา และพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถอธิบายชี้แจง เปรียบเทียบ ตอบข้อซักถามได้ทุกกรณี

1.5 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ศึกษาเห็นว่า ควรมีนโยบายปรับบัญชีเงินเดือนและฐานเงินเดือนของใหม่ เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายพื้นฐานในแต่ละเดือนที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งในการปรับบัญชีเงินเดือนใหม่ควรคำนึงถึงค่าครองชีพในปัจจุบันเป็นสำคัญ

1.6 ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี และครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม เช่น รางวัลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือน ทุนการศึกษาบุตรแบ่งออกเป็นประเภทเรียนดี ประเภทสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือครอบครัวเมื่อบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยกรณีมีเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในที่ทำการปกครองแห่งอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบและปรับปรุงให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆต่อไป

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 เมื่อมีการปรับปรุงตามผลการศึกษาแล้ว ควรทำการศึกษาซ้ำอีกครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรใน. องค์กร
กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรประภา สุตสาคร. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). หัวหน้างานกับการบริหารงานส่วนบุคคล. สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- โพชนงค์ ทองน้อย. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา:
แผนกก่อสร้างโรงงานบางชัน.[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการ
ปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ์.(2551). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน
เลขาธิการนายกรัฐมนตรี.วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกลักษณ์ มิ่งสำแดง, (2561). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2).โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Best, John W. 1977. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Mondy, R.W. & Noe, R.W. (2005). Human resource management. (9th ed.). Prentice Hall
- Moos, R. H. (1974). Psychological environments: Expanding the scope of human ecology. American Psychologist.