

แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคปกติถัดไป ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาค รัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

Motivation and working environment in the next
normal era influencing organizational engagement
of employees of a state department in Nonthaburi

Received: 13 March, 2024

Revised: 20 May, 2024

Accepted: 23 May, 2024

วิศิษฐ์ แท้ไพบูลย์*

Visith Taepaiboon*

สุรวี ศุนาลัย**

Suravee Sunalai**

*วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

*College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

*Email: 65130149@dpu.ac.th

**สำนักมาตรฐานและบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**Center of Academic Standard and Administration, Dhurakij Pundit University

**Email: suravee.sui@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 2. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร 3. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 300 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ Independent Sample t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อายุงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ (X^1) ความก้าวหน้าในการทำงาน (X^2) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X^3) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ = 0.485 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ = 0.480 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย = 0.352 ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้ $Y = 1.747 + 0.210 (X^1) + 0.265 (X^2) + 0.109 (X^3)$ 3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (X^1) การทำงานแบบยืดหยุ่น (X^2) สังคมไร้การสัมผัส (X^3) และนวัตกรรมในการทำงาน (X^4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ = 0.515 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ = 0.509 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย = 0.342 ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้ $Y = 1.662 + 0.104 (X^1) + 0.204 (X^2) + 0.198 (X^3) + 0.134 (X^4)$

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1. To compare organizational engagement among employees categorized by demographic factors; 2. To examine motivational factors at work that influence employees' organizational engagement; and investigate work environment on employees' organizational engagement. The study utilizes an online questionnaire to collect data from 300 employees working in a State Department in Nonthaburi. The collected data is then statistically analyzed, including the calculation of percentages, means, and standard deviations. The research employs statistical analysis techniques such as Independent Sample t-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis to test hypotheses.

The study's findings reveal that: 1. Demographic factors, including age, years of work in the organization, educational level, and employee type, significantly influence organizational engagement at the notable level of $p < 0.05$. 2. Motivational factors at work significantly affect employees' organizational engagement, particularly in terms of employee recognition (X^1), career advancement (X^2), and compensation and benefits (X^3) of significance at a notable level of $p < 0.001$ with $R^2 = 0.485$, Adj. $R^2 = 0.480$, and S.E. = 0.352. The regression equation is $Y = 1.747 + 0.210 (X^1) + 0.265 (X^2) + 0.109 (X^3)$ 3. Environmental factors at the workplace significantly impact employees' organizational engagement, comprising health and wellness (X^1), flexible working (X^2), a touchless society (X^3), and innovation in the workplace (X^4) of significance at the notable level of $p < 0.001$ with $R^2 = 0.515$, Adj. $R^2 = 0.509$, and S.E. = 0.342. The regression equation is $Y = 1.662 + 0.104 (X^1) + 0.204 (X^2) + 0.198 (X^3) + 0.134 (X^4)$

Keywords: Motivation in the Workplace, Work Environment, Organizational Engagement

บทนำ

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวในยุคปกติถัดไปที่ให้ความสำคัญถึงกระบวนการทำงานภายใต้สังคมใหม่ (Next Normal) ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการในองค์กรให้เข้ากับยุคสมัย โดยการสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับยุคปกติถัดไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะเดียวกันการรับรู้ต่อคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่ามีความเหมาะสมต่อความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน จะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและพึงพอใจในงานที่ทำ (Hackman & Oldham, 1975) จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม โดยสภาพแวดล้อมที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนในเรื่องของกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กรที่จะสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและผู้บังคับบัญชา (กรณีธัญ กิมศุก, 2563; ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558; อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย, 2565)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรได้รับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากพอ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (McClelland, 1985) ในส่วนขององค์กรก็จะได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ในทางกลับกันหากบุคลากร

ในองค์กรไม่ได้รับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากพอก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กร อีกทั้งยังทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรไม่พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น รวมทั้งอาจเกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการและองค์กรด้วย (ธัญญารัตน์ สาริกา, 2566; ปญุชร์สม์ ตุงคง และ ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์, 2564)

ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ รวมไปถึงยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย (Steers, 1977) ผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ จำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วยังมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย (ปรกรณ์เกียรติ นิจุสุข, 2566)

หน่วยงานที่นำมาศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานตามภารกิจการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคลากรของหน่วยงานให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของบุคลากรอันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นแนวทางองค์กรในการพัฒนากลยุทธ์การทำงาน และแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร
2. เป็นแนวทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรตามความเหมาะสมกับองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมที่ได้รับแรงจูงใจจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำให้บรรลุเป้าหมาย ครอบคลุมที่บุคคลนั้น ๆ ยังมีแรงจูงใจอยู่ก็จะไม่ล้มเลิกอะไรง่าย ๆ (ปฎิมากร ทิพเลิศ, 2564) แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

นักวิจัยหลายคนได้ศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจ จึงมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหลายทฤษฎี อาทิ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 5 ปัจจัย และปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) 5 ปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) กล่าวถึงความต้องการ 5 ชั้น และทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของ Glimmer (1971) ซึ่งมี 10 ด้าน

เมื่อวิเคราะห์ทฤษฎีเหล่านี้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กรณีธัญ กิมศุภ, 2563; ชูเกียรติ ยัมพวง, 2554; ธิญญารัตน์ สาริกา, 2566; ปัทมาภรณ์ กุสมภ์, 2560) สามารถจัดกลุ่มปัจจัยของแรงจูงใจได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

(1) การได้รับการยอมรับนับถือ (Employee Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

(2) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Advancement) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่บุคลากรสังสรรค์ประสบการณ์และผลงานในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น

(3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร หากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะดวกสบาย และน่าดึงดูดก็จะสามารถช่วยเพิ่มพลังกายและพลังใจในการทำงานได้ นำไปสู่การสร้างความสำเร็จและผลผลิตที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่สะดวกสบายและไม่น่าพึงพอใจก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง (กชกร สุวรรณ และ สุรวี ศุนาลัย, 2566) สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงครอบคลุมสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลภายในองค์กร เช่น ภารกิจองค์กร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตลอดจนการบริหารจัดการภายในองค์กร

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กชกร สุวรรณ และ สุรวี ศุนาลัย, 2566; กรณีธัญ กิมศุภ, 2563; พุทธพันธ์ สอนอิมสาตร์, 2565) ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

1. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellness) หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านร่างกายจิตใจและสังคม โดยปราศจากโรคภัยและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องพะวงใด ๆ

2. การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องรูปแบบการทำงานและสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในสถานที่ทำงาน หรือการทำงานในรูปแบบออนไลน์ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

3. สังคมไร้การสัมผัส (Touchless Society) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ลดการสัมผัสโดยตรงโดยการใช้วิธีการทำงานในรูปแบบออนไลน์

4. นวัตกรรมในการทำงาน (Innovation in Workplace) หมายถึง การนำไอเดียใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

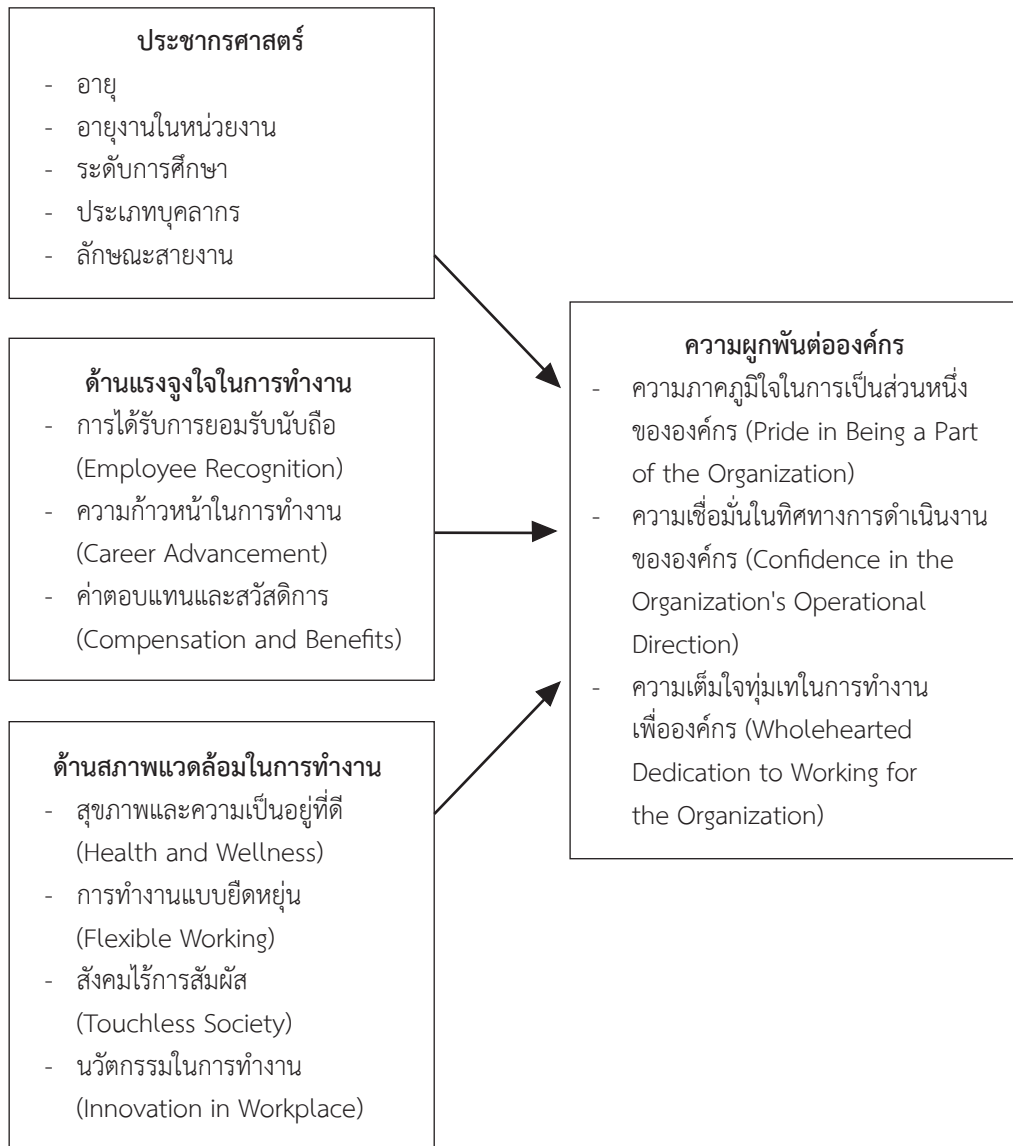
ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร สามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน และการลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดี (เวทิยาน์ เจษฎาถาวรวงศ, 2561)

นักวิชาการได้ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง Buchanan (1974) มีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลเกิดจากความรู้สึก 3 ด้าน ได้แก่ การแสดงตนต่อองค์กร การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ในขณะที่ Steers and Porter (1979) แบ่งความผูกพันออกเป็น 2 ประเภท คือ ความผูกพันทางทัศนคติ และความผูกพันทางพฤติกรรม และต่อมา Mowday et al. (1982) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กรณธัญญ์ กิมศุก, 2563; ธเนศร์ คำสอน และ สมเกียรติ วันทะนะ, 2566; อดิรัตน์ ดวงจันทร์, 2565; มัทวัน เลิศวุฒิจวงศา, 2564) ผู้วิจัยกำหนดให้ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก ประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Pride in Being a Part of the Organization) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร
2. ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร (Confidence in the Organization's Operational Direction) หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความรัก และเต็มใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร
3. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Wholehearted Dedication to Working for the Organization) หมายถึง การแสดงถึงความพยายามอย่างเต็มที่และทุ่มเทตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,016 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 287 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยกระจายแบบสอบถามออนไลน์ Google Form ผ่านช่องทางสื่อสังคมเครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เฟซบุ๊ก และไลน์ของหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อความที่ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะสายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 จะใช้เกณฑ์มาตราวัดแบบ Likert Scale โดยพิจารณาให้หน้าหนักปัจจัยต่าง ๆ เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด จากผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.940

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติในการประมวลค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลหรือปัจจัยประชากรศาสตร์ และการหาค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน สำหรับการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กร จำแนกตามประชากรศาสตร์ด้านลักษณะสายงาน

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว สำหรับการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กร จำแนกตามประชากรศาสตร์ด้านอายุ อายุงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถาม 300 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีอายุงานในหน่วยงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 มีประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และมีลักษณะสายงานเป็นสายงานหลัก จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.572) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.775) รองลงมา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.731) และการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.640) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.549) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.750) รองลงมา สังคมไร้การสัมผัส อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.733) นวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.710) และการทำงานแบบยืดหยุ่น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$, S.D. = 0.757) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.488) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.597) รองลงมา ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.575) และความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.608) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประชากรศาสตร์

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	อายุงาน ในหน่วยงาน	ระดับ การศึกษา	ประเภท บุคลากร	ลักษณะ สายงาน
1. ความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	0.436	0.377	0.002**	0.012*	0.646
2. ความเชื่อมั่นใน ทิศทางการดำเนินงาน ขององค์กร	0.011*	0.003**	0.001**	0.115	0.675
3. ความเต็มใจทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร	0.080	0.023*	0.000***	0.000***	0.230
ภาพรวม	0.032*	0.010*	0.000***	0.004**	0.618

หมายเหตุ. *, **, *** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, 0.01, 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 1 ข้างต้น พบว่า อายุ อายุงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 2 สรุปค่าวิเคราะห์ (Model Summary) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of The Estimate
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	0.697	0.485	0.480	0.352

ตารางที่ 3 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	S.E.	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.747	0.118		14.766	0.000***		
การได้รับการยอมรับ นับถือ (X ₁)	0.210	0.035	0.276	6.080	0.000***	0.846	1.182
ความก้าวหน้า ในการทำงาน (X ₂)	0.265	0.038	0.420	6.896	0.000***	0.469	2.131
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ (X ₃)	0.109	0.039	0.163	2.813	0.005**	0.521	1.920

หมายเหตุ. **, *** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, 0.001 ตามลำดับ

จากตารางผลการวิเคราะห์ที่ 2 และ 3 ข้างต้น พบว่า ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 และ ค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multi Linear Regression) ด้วยวิธี Enter โดยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันองค์กรของบุคลากรได้ 48.5% ($R^2 = 0.485$) และเมื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรได้ 48.5% ซึ่งประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน (Beta) = 0.420 การได้รับการยอมรับนับถือ (Beta) = 0.276 และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta) = 0.163 ตามลำดับ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.697 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ ($\text{Adj. } R^2$) = 0.480 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E.) = 0.352 ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ $Y = 1.747 + 0.210 (X_1) + 0.265 (X_2) + 0.109 (X_3)$ และสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.276 (Z_1) + 0.420 (Z_2) + 0.163 (Z_3)$

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4 สรุปค่าวิเคราะห์ (Model Summary) ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of The Estimate
ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	0.718	0.515	0.509	0.342

ตารางที่ 5 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.662	0.115		14.517	0.000***		
สุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี (X_1)	0.104	0.033	0.159	3.116	0.002**	0.628	1.592
การทำงานแบบ ยืดหยุ่น (X_2)	0.204	0.028	0.316	7.385	0.000***	0.895	1.118
สังคมไร้การสัมผัส (X_3)	0.198	0.042	0.298	4.693	0.000***	0.408	2.452
นวัตกรรมในการ ทำงาน (X_4)	0.134	0.040	0.194	3.339	0.001**	0.485	2.062

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตารางผลการวิเคราะห์ที่ 4 และ 5 ข้างต้น พบว่า ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multi Linear Regression) ด้วยวิธี Enter โดยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันองค์กรของ

บุคลากรได้ 51.5% ($R^2 = 0.515$) และเมื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรได้ 51.5% ซึ่งประกอบไปด้วยการทำงานแบบยืดหยุ่น (Beta) = 0.316 สังคมไร้การสัมผัส (Beta) = 0.298 นวัตกรรมในการทำงาน (Beta) = 0.194 และสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Beta) = 0.159 ตามลำดับ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) = 0.718 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ ($\text{Adj. } R^2$) = 0.509 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E.) = 0.342 ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้ $Y = 1.662 + 0.104 (X_1) + 0.204 (X_2) + 0.198 (X_3) + 0.134 (X_4)$ และสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.159 (Z_1) + 0.316 (Z_2) + 0.298 (Z_3) + 0.194 (Z_4)$

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อายุงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน โดยด้านอายุของบุคลากรที่ต่างกันมีความรู้สึกของการเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีช่วงอายุน้อยกว่าจะมีความกระตือรือร้นและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุที่มากกว่า (พิชชากร จวงวานิชย์, 2560) ด้านอายุงานในหน่วยงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีความรู้สึกของการเชื่อมั่นและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุงานในหน่วยงานมากกว่าจะมีความเชี่ยวชาญและความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานที่สร้างมาจากประสบการณ์ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานในหน่วยงานน้อยกว่า (ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555) ด้านระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกัน มีความเชื่อมั่นและความรู้สึกของความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า (ธิดารัตน์ ดวงจันทร์, 2565) และด้านประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีความเชื่อมั่นและความรู้สึกของความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีลักษณะการทำงาน ความรับผิดชอบ รวมไปถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนกว่าพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ (กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภู่อสาร, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนศรี คำสอน และ สมเกียรติ วันทะนะ (2566) ที่พบว่า ระดับการศึกษา และอายุราชการของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์เกียรติ นิจุสุข (2566) ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ขณะเดียวกัน ลักษณะสายงานที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ หรือผลงานในเวทีต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ รวมไปถึงได้รับการปฏิบัติตามนโยบาย กฎ และระเบียบในรูปแบบเดียวกันและเท่าเทียมกัน (ปรกรณ์เกียรติ นิจุสุข, 2566) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรฉัตร รุ่งแสง และ จารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ (2566) ที่พบว่า ตำแหน่งสายงาน ของกำลังพลทหารนาวิกโยธิน กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวรรณ์ สาริกา (2566) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยการให้พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยการสร้างผลงานให้กับองค์กร รวมไปถึงให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับยุคสมัยด้วย ซึ่งการสร้างผลงานให้กับองค์กรทำให้พนักงานได้รับค่าชมเชย ความไว้วางใจ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554)

ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การทำงานแบบยืดหยุ่น สังคมไร้การสัมผัส และนวัตกรรมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร สุวรรณ และสุรวิ ศุนาลัย (2566) ที่พบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน และสังคมไร้การสัมผัส ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยการให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถทำงานที่บ้านหรือสถานที่ที่ไม่ใช่โรงงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงในการติดเชื้อโรคหรือการแพร่เชื้อในสถานที่ทำงาน ผ่านการทำงานแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ ทำให้พนักงานมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น (กรณีธัญญ์ กิมศุก, 2563) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธพันธุ์ สอนอิมศาสตร์ (2565) ที่พบว่า การมีสุขภาพดี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบรถยนต์ อาจเป็นเพราะในการทำงานยุค Next Normal เป็นการปรับตัวในเรื่องของการทำงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบในการทำงาน เวลาการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานภายใต้มาตรการความปลอดภัย (อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวิ ศุนาลัย, 2565)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ อายุงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันในองค์กรที่เป็นเชิงรุกและเหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของบุคลากรในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษาต่อ หรือการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีม

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ดังนั้น

2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรพิจารณาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ เช่น การให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่น่าสนใจให้กับองค์กร การจัดสัมมนาแนวปฏิบัติที่ดี เป็นต้น

2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรพิจารณาส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ทาง

เทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารหน่วยงานควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเพิ่มศักยภาพการทำงานในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ดังนี้

3.1 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี องค์กรควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการ ทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัว และลดผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่มากเกินไป รวมไปถึงควรจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร เช่น การแข่งกีฬา เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง

3.2 การทำงานแบบยืดหยุ่น องค์กรควรพิจารณากำหนดรูปแบบการทำงานให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนเวลา และสถานที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยน โดยยังสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม และไม่ขัดกับระเบียบข้อกฎหมาย

3.3 สังคมไร้การสัมผัส องค์กรควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และบุคคลภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานในยุคปัจจุบัน เช่น การประชุมออนไลน์ การส่งคำร้องขอรับบริการ และการใช้ระบบ e-HRM เป็นต้น

3.4 นวัตกรรมในการทำงาน องค์กรควรพิจารณาให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้บุคลากรมีเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรม รวมไปถึงจัดการอบรมและฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดนวัตกรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมหลายมิติ และนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

รายการอ้างอิง

- กชกร สุวรรณะ และ สุรวี คุนาลัย. (2566). พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 37(2), 57-68. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/view/263411>
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภูสาระ. (2563). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113-121. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/240033>
- กรณ์ธัญ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3994>
- ชูเกียรติ ยัมพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/718>
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด มหาชน [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/1167>
- ธนศรี คำสอน และ สมเกียรติ วันทะนะ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์. *วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์*, 1(1), 19-26. <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS/article/view/32>
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ [รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ]. ฐานข้อมูลบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- จิตรัตน์ ดวงจันทร์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. โครงการพิเศษของ MMM มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154021.pdf>
- ปรกรณ์เกียรติ นิจสุข. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1-8. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2704>

- ปฐุมิกร ทิพเลิศ. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=60426423119
- ปัทมาภรณ์ กุสมภ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collection. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:142130
- บุญศรี ตุงคง และ ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 130-147. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/249005>
- พิชชากร จวงวานิชย์. (2560). อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. <https://shorturl.asia/v7IXq>
- พุทธพันธุ์ สอนอัมสาตร์. (2565). *ปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี* [การศึกษารายบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. ศูนย์เรียนรู้และหอสมุดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Buddhapan.Soni.pdf>
- ภัทรนัฏ รุ่งแสง และ จารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหารนาวิกโยธิน กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1-12. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2814>
- มัทวัน เลิศอุทัย. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <https://shorturl.asia/0u1bS>
- เวทีญาณ์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). *ความผูกพันต่อการบริการของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตบริการสุขภาพที่ 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2064>
- ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:91618

- อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 134-149. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUStuthiparithatJournal/article/view/256965>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. <http://hdl.handle.net/2152/29309>
- Glimmer, B. V. (1971). *Applied psychology*. McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Cambridge University.
- Mowday, T. R., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.