

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

Employee Engagement to Organization

Bureaucrat Right and Liberties Protection Department

วีรวิชญ์ ดุษฎีเมศวร์¹

วลัยพร รัตนเศรษฐ์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือ ข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ช่วยคำนวณค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์เชิงสำรวจ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในส่วนข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน รายได้ และภูมิถิ่น ไม่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร แต่หน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ตัวแปรตามปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อม ภาระงานหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการออกจากองค์กร

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

บทนำ

ปัจจุบันนี้ กลไกที่สำคัญและสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั่นก็คือ คน หรือ บุคลากร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร มีหน้าที่ในส่วนของคนภายใต้ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความสัมพันธ์และผูกพันกับองค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งถ้าคนในองค์กร มีความผูกพันที่ดีกับองค์กร ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรได้ หน่วยงานส่วนราชการ จะมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเรียกว่า “ข้าราชการ”

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ ที่ประชาชนพึงได้รับตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน เป็นหน่วยงานสังกัดราชการส่วนกลาง มีวิสัยทัศน์ คือ สังคมรู้หน้าที่ เคารพสิทธิมนุษยชนและได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม เป้าประสงค์ คือ การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนลดลง ปัจจุบันกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรทั้งหมด 690 อัตรา ตามกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยแบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 171 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 24.74 พนักงานราชการทั่วไปจำนวน 172 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 24.92 และพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน 347 อัตราคิดเป็นร้อยละ 50.28

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวว่า ความสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทัศนคติและความผูกพันในมิติต่างๆ ส่งผลต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) กล่าวคือ เป็นแรงกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดการตื่นตัวอยากทำงาน สร้างความพึงพอใจต่อการทำงาน จะเห็นได้ว่างานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2.ปัจจัยการสนับสนุน (Hygiene) เป็นปัจจัยที่มองถึงความสำคัญช่วย

ให้คนยังทำงานและรักษาคณในองค์กรไม่ให้ออกจากองค์กร ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่แตกต่างกันและคนต้องการนั้นเป็นขั้นที่จะได้รับความพึงพอใจในรูปแบบที่แตกต่างกัน เมื่อพอใจในสิ่งหนึ่งก็จะพัฒนาไปสู่ความพอใจในอีกขั้นหนึ่ง โดยได้แบ่งความต้องการเป็น 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต อีกทั้งความหมายของความผูกพัน (Steers, 1991) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวของสมาชิกและองค์กรไว้ด้วยความเต็มใจ และยังกล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับองค์กร โดยมีคุณลักษณะแรงกล้าและความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจมุ่งมั่น อุทิศตน ทำงานให้สำเร็จและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สถิตา จันทรวงาม (2559) ได้ศึกษาว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล และของสองชัย นักจะเข้และสุพัตรา จุณณะปิยะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ดังนั้นผู้ทำการศึกษาจึงได้กำหนดแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
6. ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีหน่วยงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ปฏิบัติหน้าที่ ณ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ทำการศึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยการใช้แบบสอบถามช่วงเดือน พฤศจิกายน ถึง ธันวาคม 2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาดังภาพ



วิธีการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่ปฏิบัติงาน ณ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำนวนทั้งสิ้น 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด (close - ended questions) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ภูมิภาคฯ หน่วยงานที่สังกัด มีคำตอบให้เลือกและให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เกี่ยวกับลักษณะงานของข้าราชการ 5 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ, ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง, โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อม, ภาระงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เลือกคำตอบที่ดีที่สุดได้เพียงข้อเดียว รวมจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ผลสัมฤทธิ์ของงาน, การลาออกจากองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เลือกคำตอบที่ดีที่สุดได้เพียงข้อเดียว จำนวน 6 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หากคำถามใดที่มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient ต่ำกว่า 0.7 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.806 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 80.6 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 110 คน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลสรุป ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 59 คน ร้อยละ 53.60 ข้าราชการส่วนมาก มีระยะเวลาที่ทำงานกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ คือต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ

31.80 รายได้อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 หน่วยงานที่มีข้าราชการสังกัดมากที่สุด คือ สำนักงานคุ้มครองพยาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

สรุปผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน / สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ภาระงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพทั้ง 3 ด้าน ซึ่งก็คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการออกจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีเพศ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน, รายได้, ภูมิลำเนา, หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. จำแนกเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
2. จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
3. จำแนกระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
4. จำแนกรายได้ พบว่า รายได้ที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
5. จำแนกภูมิลำเนา พบว่า ภูมิลำเนาที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
6. จำแนกหน่วยงานที่สังกัด พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ รายได้ (อัตราเงินเดือนที่ได้รับ) และภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านที่ต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ตามทัศนะของผู้วิจัยแล้วมีความคิดเห็นว่า กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นหน่วยงานของราชการหน่วยงานหนึ่งซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานองค์กรราชการจะมีสิทธิประการหนึ่งนั่นคือจะสามารถปฏิบัติงานได้จนอายุ 60 ปี เว้นแต่จะกระทำความผิดร้ายแรงจึงถูกไล่ออก ซึ่งในจุดนี้อาจทำให้บุคลากรข้าราชการมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน แม้ว่าจะไม่มีความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหรือรายได้ แต่ก็มิงานทำและมีรายได้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ประกอบกับในยุคปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและมีปัญหาต่างๆ มากมายที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การมีความมั่นคงทางการงานและรายได้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าสิ่งอื่นใด ดังนั้น จากผลวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ รายได้ (อัตราเงินเดือนที่ได้รับ) และภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านที่ต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพนั้น จึงสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมในปัจจุบันที่มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความมั่นคงในอาชีพและรายได้มากกว่าความแตกต่างทางเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ รายได้ (อัตราเงินเดือนที่ได้รับ) และภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านนั่นเอง แต่ในกรณีของปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดนั้น ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงาน เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในหน่วยงาน ความสามัคคี ความเห็นอกเห็นใจกัน รวมถึงความเหมือนกันในเรื่องลักษณะนิสัย เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดอิทธิพลของกลุ่มหรือปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นที่จะให้มีการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการให้คุณค่าและความสำคัญต่อกันและกันด้วย เหตุผลดังกล่าวนี้จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพนั่นเอง

ผลการวิจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ตัวแปรค่าตอบแทน / สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ภาระงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพทั้ง 3 ด้าน ซึ่งก็คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการออกจากองค์กร สอดคล้องกับ ลลิตา จันทรวงศ์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อ

องค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานการพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่างๆ และยังสอดคล้องกับ ว่าที่ ร.ต.พิชิตพล กันทะ ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ได้แก่ ตัวแปรอายุรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงาน เป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน แต่เหนือสิ่งอื่นใดคือความต้องการในด้านการยอมรับจากผู้อื่นซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory) ในลำดับขั้นที่ 3 นั่นคือ เมื่อมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว มนุษย์ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของและการยอมรับจากคนรอบข้าง เพื่อให้ตัวเองรู้สึกมีค่าในกลุ่มของตนเอง เพราะมนุษย์ก็เป็นสัตว์สังคม และมักชอบเปรียบเทียบสถานะกับผู้อื่นเสมอ ในสังคมการทำงานมนุษย์ยังต้องการได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร ได้รับการแนะนำ การสอนงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา เพราะเมื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้องและผลงานออกมาดีแล้วก็จะทำให้ได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ตามที่ Steers (1991) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวของสมาชิกและองค์กรไว้ด้วยความเต็มใจ และยังคงกล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรกล่าวคือ การที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับองค์กร โดยมีคุณลักษณะแรงกล้าและความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจมุ่งมั่น อุทิศตน ทำงานให้สำเร็จและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป

นอกจากนี้ทฤษฎีจากการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ของ Elton Mayo ได้พบว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน การให้รางวัลทางใจ เช่น การยกย่องชมเชย การให้เกียรติ มีผลต่อการทำงานไม่น้อยไปกว่าการจูงใจด้วยเงิน รวมทั้งความสามารถในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ สอนชัย นักจะเข้า และ สุพัตรา จุณณะปิยะ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี” ซึ่งกล่าวว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องรักษามาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันด้านความรู้สึกละและความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมเกิดจากการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานมาด้วยความตั้งใจตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ และหน่วยงานเป็นสิ่งที่สามารถสร้างชื่อเสียงและทำให้เป็นที่ยอมรับจากสังคมได้ จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เป็นรูปแบบของงานที่บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจและการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากร ตามโครงสร้างหน่วยงานต่างๆ ตรงตามกับบทบาท ภารกิจของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ องค์กรเองก็อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยการมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้รับการประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมในแต่ละรอบการประเมิน แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากผลการศึกษาที่จะเห็นได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในระดับปานกลางถึงมากเท่านั้น การจะทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มากขึ้น เช่น การปรับหรือเพิ่มแรงจูงใจ เช่น การให้การชื่นชมที่มากขึ้น การมองเห็นถึงความพยายามและให้ความสำคัญในการแนะนำอย่างจริงจัง การยอมรับความผิดพลาดของบุคลากรและปลุกฝังทัศนคติในการยอมรับความผิดพลาดและคิดหาหนทางแก้ไขความผิดนั้นมากกว่าการกล่าวโทษกันในเรื่องที่ผ่านไปแล้ว และในการจูงใจลำดับขั้นที่สูงกว่าค่าชมเชย คือ การให้รางวัลตอบแทนทั้งผลงานและพฤติกรรมที่ดีของพนักงาน ซึ่งรางวัล

ตอบแทนนั้นมีสองลักษณะก็คือ รางวัลที่จับต้องได้และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ รางวัลที่จับต้องได้ก็แน่นอนว่า เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัสตามผลงาน การให้เงินจูงใจผลงาน ฯลฯ ส่วนรางวัลที่จับต้องไม่ได้ก็คือ คำชมเชยที่จริงใจ การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

อย่างไรก็ดีด้วยสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้คนมุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ เนื่องจากทุกครัวเรือนได้รับผลกระทบ คนทำงานจึงต้องครุ่นคิดในเรื่องของความอยู่รอดของตนเองและครอบครัวมากขึ้น อาจส่งผลให้ความใส่ใจในงานลดน้อยลง ประสิทธิภาพของงานที่ทำได้ลดน้อยลงตามไปด้วย องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว กล่าวคือการให้ความเอาใจใส่ การแนะนำอย่างใกล้ชิดในเรื่องของการทำงานที่ถูกต้องก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงข้อบกพร่องของตนเอง ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเพื่อให้ผลงานออกมาดี รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจในทุกเรื่องของชีวิตต่อกันเป็นสิ่งสำคัญของสังคมการทำงาน ความเอาใจใส่จากองค์กรนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป เสนอว่าควรวิจัยในประเด็นเดิมและต้องมียุทธศาสตร์การวิจัยเพิ่มมากขึ้น มีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น หรืออาจเปลี่ยนจากวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดกระบวนการสัมภาษณ์ พูดคุยกับกลุ่มตัวอย่าง ให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและมากขึ้น ตลอดจนการทำวิจัยในพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่สามารถนำมาสรุปและนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังที่ผู้วิจัยต้องการ

บรรณานุกรม

- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2561). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 3 ปี พ.ศ.2561 - 2563. กรุงเทพฯ.
- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2563). แผนอัตรากำลังกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ระยะ 5 ปี พ.ศ.2563 - 2568. กรุงเทพฯ.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ และกิจการสาธารณะ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สองชัย นิกะเข้และสุพัตรา จุณณะปิยะ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.