

ชื่อภาคนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย  
ชื่อผู้เขียน : อลิษา โสติดิธนาโชติ  
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)  
ปีการศึกษา : 2545

---

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลัง และทัศนคติต่องานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง ระดับ 4-6 จำนวนทั้งสิ้น 120 คน จากทุกหน่วยในสังกัด เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลภูมิหลัง (ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนครั้งในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในระดับสูงสุดขององค์กร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 2) แบบวัดทัศนคติต่องาน 3) แบบวัดความผูกพันในองค์กร และ 4) คำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) การทดสอบค่าที (t - test) และการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร ด้านการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกต่อไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับทัศนคติต่องานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทัศนคติต่องานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยทัศนคติในองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ทัศนคติต่องาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่ามีความผูกพันในองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อยกว่า และข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การที่นานกว่า (11 ปีขึ้นไป) มีความผูกพันในองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่า

4. จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้การบริหารและจัดการในองค์การมีความยุติธรรม และโปร่งใสมากยิ่งขึ้น และเสนอแนะให้บริหารงานแบบมีส่วนร่วม และพิจารณาสีทธิประโยชน์ด้วยระบบคุณธรรม

ผลการศึกษานี้ทำให้มีข้อเสนอแนะผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การ ดังนี้ คือ 1) ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ในอันที่จะทำให้รู้สึกผูกพันในองค์การสูงขึ้น 2) ควรพิจารณาความดี ความชอบ และเลื่อนตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์อย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรมและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 3) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างเสมอภาค และ 4) ผู้บังคับบัญชาควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน เพื่อให้การประสานงานดำเนินการได้อย่างราบรื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ น่าจะช่วยให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น

Title of Research Paper : Factors Related to the Organizational Commitment of the  
Officers at the Permanent Secretary Office of the  
Ministry of Interior

Author : Miss Aleena Sottitanachote

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2002

---

The study was conducted for two major objectives : 1) to find out the level of the sense of belonging of the officers at the Permanent Secretary Office of the Ministry of Interior ,or at the central administration, and 2) to identify the relationship between the background variables, including the officers' attitude toward their work, and the organizational commitment.

The sample group consisted of 120 C4 - C6 level officers from all the divisions of the Permanent Secretary Office of Ministry of interior. The questionnaire to gather the data contained four parts : 1) the background variables (i.e., age, marital status, education, frequency of being promoted to the highest possible rise at the organization and the number of years working at the organization ; 2) measurement of the attitude toward work ; 3) measurement of the organizational commitment ; and 4) open - ended questions to seek opinions about their work problems. One - Way Analysis of Variance, t-test and Pearson's Product - Moment Correlation were used to test the hypotheses.

The findings could be summed up as follows :

1) As a whole, the officers' organizational commitment was found to be moderate. When the components of the organizational commitment were considered separately, the highest mean belonged to paying attention to work, followed - by

accepting the organizational goal, and a desire to remain the organization's member, which received the lowest mean. All the aspects had a moderate mean.

2) The overall attitude toward work of the officers at the Permanent Secretary Office of the Ministry of Interior was found to be moderate. When the components of the attitude toward work were considered separately, the relationship with the superior and colleagues received the highest mean, followed by participation in administration, the promotion system, and career advancement, respectively. Each of the four components were found to be moderate.

3) Two factors significantly related to the organizational commitment were attitude toward work and the number of years working at the organization. That is, those with a better attitude toward work had a more organizational commitment than those with a lower attitude. Besides, it was found that the officers working for the organization for a longer time (11 years or more) had a more organizational commitment than those working for it for a shorter time.

4) The answers to the open-ended questions revealed that most of the officers wanted justice and transparency in administration and suggested using participatory management to run the organization and the merit system for promotion.

To increase the officers' organizational commitment, it was recommended that a good office atmosphere should be built so that the officers will have a good attitude toward their work, which will in turn make them have a higher degree of sense of belonging to the organization. Next, the merit system should be used for promotion consideration. Clear criteria must be set and strictly followed for fairness. Third, the officers should be given an opportunity to move to a higher position. They should be equally supported to upgrade their knowledge and skills. Lastly, the superior should have good interaction with the subordinates. He should give them assistance and support so that the work can run smoothly. All these are believed to enable the officers to have a good attitude toward their work and had an increasing organizational commitment.