

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล
ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

**FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MUNICIPAL
PERSONEL IN THE AREA OF SAMUT SAKHON PROVINCE**

ทิพย์สุดา หมั่นลก

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tipsuda Meunlop

Email: booboo_tip@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 354 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี

ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของคุณลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรให้ความสำคัญระดับมาก

โดยพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ABSTRACT

The study of Factors Affecting the Organizational Commitment of Municipal Personnel In the area of Samut Sakhon Province was conducted in order to study the demographic factors and job characteristics related factors to the organizational commitment of municipal personnel in the area of Samut Sakhon Province. The result from the collected data of 354 personnel of municipal personnel in the area of Samut Sakhon Province showed that most of respondents were female with the age between 20-35 years old, had marriage status, bachelor degrees, employee/government permanent employee position, and 4-6 years of working period.

The analysis of job characteristic factors revealed that the respondents gave the high level in overall, especially in terms of opportunity to interact with others followed by variety, autonomy, job challenge, and the feedback of the job.

The analysis of organizational commitment of municipal personnel in the area of Samut Sakhon Province showed that the respondents gave the high level in overall. Considering each of the commitment, the result showed that the willingness to exert considerable effort on behalf of the organization was at the highest level followed by strong belief in and acceptance of the organization's goals and values and the strong desire to maintain membership in the organization was at the high level.

The findings found that the organization commitment was similarly affected by the demographic factors of municipal personnel in the area of Samut Sakhon Province in terms of gender, marital status, position, and the difference of working period. In contrast, the difference of age, and education level differently affected the organization commitment. The job characteristic factors affected the organization commitment of municipal personnel in the area of Samut Sakhon Province with statistically significant.

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น มีความสำคัญกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรภาครัฐ หรือ องค์กรภาคเอกชนล้วนให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากร ในองค์กรนั้น เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร สามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

ปัจจุบันเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีประชากรในจังหวัดมากขึ้น การที่ จะทำให้เทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจำเป็นที่จะต้องมีความรัก ความ ผูกพันกับเทศบาล จึงจำเป็นต้องทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความผูกพันกับเทศบาล เพื่อสร้างเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้เพียงพอต่อภาระงานที่จะเพิ่มมากขึ้น ในอนาคตต่อไป

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ที่บุคลากรแต่ละคนทุ่มเท อุทิศกำลังกาย กำลังใจ ความรู้ ความสามารถที่มี ที่จะ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลการศึกษานำไปเป็นแนวทางสำหรับ ผู้บริหารที่จะใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน สร้างวิธีการทำงานที่ดี ให้เหมาะสมกับ สภาพการทำงานขององค์กร เสริมสร้างความผูกพันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขต พื้นที่จังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขต พื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 3,020 คน (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร, ธันวาคม 2563)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2. ประโยชน์เชิงนโยบาย ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางนโยบายการปฏิบัติงาน สร้างวิธีการทำงานที่ดี ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานขององค์กร เสริมสร้างความผูกพันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้กล่าวถึง ประชากรศาสตร์ ว่าหมายถึงลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งความแตกต่างนี้มีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์มีความสำคัญ สามารถนำสถิติที่วัดได้ของประชากรมาใช้ในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ด้านของจิตวิทยาและสังคม จะอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ศรีสุพันธ์ วัฒนา (2559) ได้กล่าวถึง Hackman & Oldham (1975) ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขาารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และบุคคลมักจะพยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรและมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก สำหรับวิธีการออกแบบงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงาน ที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1991, อ้างใน พิมพิชฌก ทราชข้าว, 2553) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 3,020 คน (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร, ธันวาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างกำหนดให้ขนาดประชากรมีค่าเท่ากับ 3,020 คน และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ซึ่งสามารถสรุปเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 354 ตัวอย่าง และเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมาย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยการใช้คำถามปลายปิด (close-end question) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) และคำถามปลายปิด (close-end question) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ผลป้อนกลับของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและวิธีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติและความผูกพันต่อองค์กร
2. สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การศึกษา การตั้งคำถามแบบปลายปิดและการเลือกตอบแบบประเมินค่า (Likert Scale)
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว จำนวน 354 ชุด เพื่อออกเก็บข้อมูล

6. นำแบบสอบถามทั้งหมดหลังจากการตรวจสอบของการตอบคำถามในแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 354 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2564 และตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาลงรหัสตัวเลขสำหรับการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความวารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบ t-test และ ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

ผลการศึกษาและอภิปราย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงานและด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้ความสำคัญระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานและด้านผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้ความสำคัญระดับมาก

แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สะท้อนให้เห็นว่าการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานและเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ปิยะมาลี ขวัญยืน (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเอฟ เทรตดี้ง จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่าพนักงานของบริษัท ซีพีเอฟ เทรตดี้ง จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านความมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความหลากหลายของงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสำคัญระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสำคัญระดับมาก ตามลำดับ

แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers and Porter (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงออกถึงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่แสดงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงลักษณะเฉพาะ คือ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

มีความสอดคล้องกับเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างทางด้านความคิด พฤติกรรมการเรียนรู้ของคนแต่ละช่วงวัยชัดเจนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะมาลี ขวัญยืน (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเอฟ เทรคตั้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งหากผู้บริหารมีการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องความผูกพันต่อองค์กรให้มีความชัดเจน ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เกิดความผูกพัน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของปิยะมาลี ขวัญยืน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิ่ง จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิ่ง จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานคือ ด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความหลากหลายของงาน ตามลำดับ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านงานที่มีความชัดเจน ด้านงานที่มีความหลากหลาย ด้านงานที่มีความท้าทาย ด้านงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านงานที่มีความอิสระ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ต่อไปในอนาคต ดังนี้

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญต่อคุณค่า และความสามารถของบุคลากรของตน มีการแบ่งงาน บอกวิธีการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน และมอบหมายงานในความรับผิดชอบให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน มีการจัดกิจกรรมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าและความสามารถของตน ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก อาจจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก สร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกันไว้ เวลาติดต่อประสานงานจะได้เป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ก็สามารถขอความช่วยเหลือ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ สอนให้บุคลากรรู้จักรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. ปลุกฝังให้บุคลากรรักและเคารพในหน้าที่ของตน ในการประชุมทุกครั้ง เน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจถึงกระบวนการทำงาน และความสำคัญของงานในทุกภาคส่วน ถ้าขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปจะไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมั่นคง การแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงความใส่ใจ จะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานอื่น เพื่อว่าแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่
2. ควรมีการศึกษาในปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เนื่องจากยังมีปัจจัยอีกหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคนขององค์กร และแนวทางการป้องกันต่อไป

บรรณานุกรม

- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณชิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการฝึกอบรมวิศวกรใหม่ ตรีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณชิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปิยะมาลี ขวัญยืน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน : ตรีศึกษา บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณชิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิมพ์ชนก ทราชข้าว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ทีสโก้ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณชิตบัณชิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณชิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศุภพร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณชิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.