

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี
Factors Affecting the Engagement of Municipality Employees in Muang District
Chonburi Province

ปรีชาติ พันธุ์จับสิงห์ (Peerati Phanjobsing)¹

ธีระชินภัทร รามเดชะ (Dhirajinabhadra Ramdeja)²

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

Graduate Student, Master of Business Administration

²ดร., อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Dr., Lecturer at the Department of Faculty of Management and Tourism, Burapha University

E-mail: pailixiang@gmail.com

Received: 4 August 2021

Revised: 11 September 2021

Accepted: 14 September 2021

บทคัดย่อ

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนได้จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติที่การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด และค้นพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก และพบว่าความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

และผลการทดสอบสมมติฐานที่พบ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพ ต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับ การศึกษา แผลง รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .156$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความท้าทายของงาน และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน เทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะของ องค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .013$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และผลการทดสอบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .032$) มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ลักษณะองค์กร, ความผูกพัน, ชลบุรี

Abstract

The study of factors affecting the engagement of municipality employees in Muang District Chonburi province. The objective was to study the factors of personal characteristics, job characteristics factor Factors of organizational characteristics and factors of job satisfaction affecting the engagement of municipal employees in Muang District Chonburi It is a quantitative research. The population in this research was municipal employees in Muang District, Chonburi Proportional sampling technique of 285 people. Statistics using descriptive statistics. And the statistics that multiple regression analysis can be summarized as follows:

The results of the study revealed that the overall job characteristics factor It was found that the average score was 4.29, which was the highest level, and it was found that the overall organizational factor had an average score of 3.63, which was a high level. And the sample group was satisfied with the work of the personnel as a whole, with a mean score of 3.94 at a high level and found that the engagement of the personnel of the personnel towards the organization as a whole with a mean score of 4.32 with the

highest level of opinion and the test results of the hypothesis found Factors of gender, age, position, workplace, and different status had no influence on the commitment of municipal employees in Muang District. Chonburi and factors of education level, department, monthly income differently influenced the engagement of municipal staff in Muang district. Chon Buri Province had statistical significance of 0.05. The job characteristics factor had an influence on the engagement of the municipal staff in Muang District. Chonburi Province overall was at a low level ($= .156$). When considering each aspect, it was found that there were 1 aspect, namely the challenge of the job. and the aspect that had no influence on the engagement of the municipal staff in Muang District, Chonburi Province as a whole including the freedom to work Opportunities to interact with others The diversity of jobs, respectively. As for the test results of organizational characteristics factors Influence on the commitment of municipal employees in Muang District Chonburi Province overall was at a low level ($= .013$). Considering each aspect, it was found that there was no influence on the commitment of municipal employees in Muang District. Chonburi And the results of the satisfaction factor test on the performance influenced the engagement of the municipal staff in Muang district. Chonburi Province overall was at a low level ($= .032$) with the number of 1 aspect, namely, organizational policy. and the aspect that had no influence on the engagement of the municipal staff in Muang District, Chonburi Province as a whole was the aspect of the person's qualifications. The nature of the work, respectively

Keywords: Characteristics of the organization, Affiliation, Chonburi

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ

องค์กร (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2559, หน้า 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการขยายตัว ตอบสนองต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และเทศบาลแสนสุข อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการแปลงสภาพองค์กรสู่ระดับสากล เป็นองค์กรธุรกิจที่ดี มีการดำเนินงานในเชิงรุก โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมการทำงานของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและเป็นแรงดึงดูดให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายนั้น หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พนิดา อร่ามจรัส, 2556) อาจเป็นการกระทำที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงาน ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การให้ความร่วมมือและความสำนึกในหน้าที่ (Organ & Bateman, 1991) โดยจะเห็นได้ว่า หากพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมดังกล่าว ร่วมกับการที่พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น นอกเหนือจากองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายแล้ว ยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยอ้อม คือ องค์กรอาจจะมี ความเข้มแข็งสามัคคี และพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ (พนิดา อร่ามจรัส, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และยังสามารถทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็นองค์กรธุรกิจที่ดี นำไปสู่องค์กรในอนาคตของจังหวัดชลบุรีโดยจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง สิ่งที่แสดงลักษณะความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง เวลารวมที่นับตั้งแต่กำเนิดถึงปัจจุบันของแต่ละบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย 7 กลุ่ม คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20 - 25 ปี มากกว่า 25 - 30 ปีมากกว่า 30 - 35 ปี มากกว่า 30 - 35 ปี มากกว่า 35 - 40 ปีและมากกว่า 40 ปี

การศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามมาประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่อยู่ ณ ปัจจุบัน และเป็นเทศบาลที่อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 5 เทศบาล ที่ดังนี้ เทศบาลแสนสุข เทศบาลเสม็ด เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลคอนหัวฟ่อ เทศบาลเหมือง

แผนกที่ทำงาน หมายถึง แผนกที่ทำงานอยู่ในเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตามแผนกงานที่รับผิดชอบ มีจำนวน 13 แผนก มีดังนี้ คณะบริหาร สมาชิกสภา หัวหน้าส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมกองช่างสุขาภิบาล กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองคลัง กองวิชาการและแผนงาน กองสถานธนาปาล

รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนที่รับจากการทำงานต่อเดือนแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน 20,001 –30,000 บาท/เดือน 30,001 –40,000 บาท/เดือน และมากกว่า 40,000 บาท/เดือน

สถานภาพสมรส หมายถึง การครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบไปด้วย 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่เป็นพนักงานอยู่ในเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ทำหน้าที่ผู้บริหารข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้าง คนงาน ของเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คุณลักษณะของงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติ เป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการ

ดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ลักษณะงานขององค์กร หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน **การกระจายอำนาจ** หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

ขนาดขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบว่ารู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานโดยภาพรวมพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน คุณสมบัติของบุคคล

นโยบายองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายด้านระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

ลักษณะงาน หมายถึง เนื้องานปริมาณงานความหลากหลายของงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายคุณค่าของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ พื้นที่ทำงานปริมาณแสงสว่าง ความถ่ายเทอากาศอุณหภูมิเสียงและสภาพสังคม

คุณสมบัติของบุคคล หมายถึง การนับถือตนเองการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความอดทนในงานสถานภาพและความอาวุโส

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

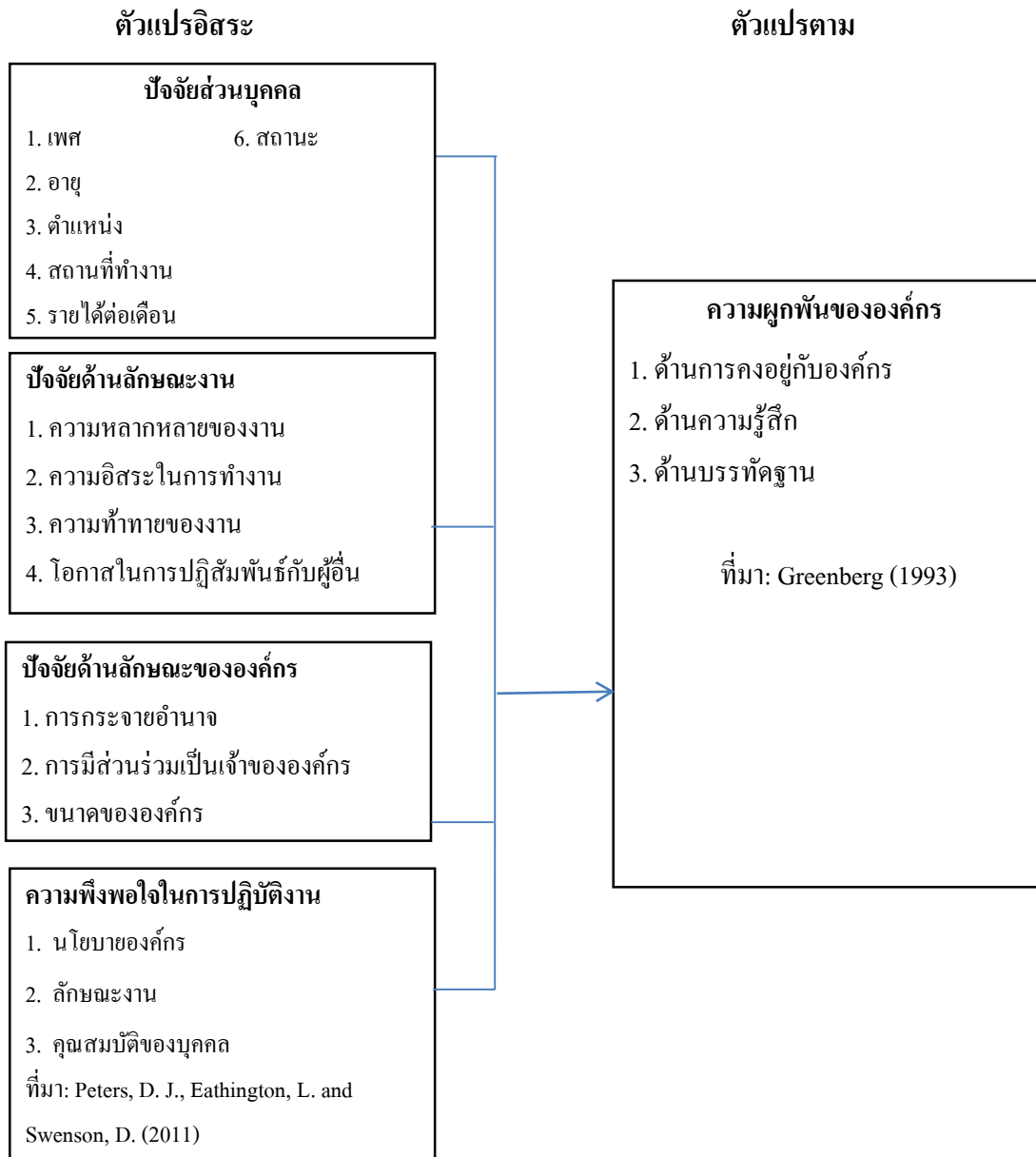
ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่นซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับใดซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงาน

กรอบวิธีดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บททวนวรรณกรรม

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้งการอบรมและการพัฒนา ต้องคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม การเสริมสร้างหลักประกันให้สมาชิกที่พ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

โสภณ ดวงอินทร์(2555) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การซึ่งครอบคลุมภารกิจต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรองการฝึกอบรมการประเมินและการจ่ายค่าทดแทนให้พนักงานและให้ความสนใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์สุขภาพความปลอดภัยและด้านยุติธรรม

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องตั้งแต่เริ่มจากการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การวางแผน การวิเคราะห์งาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์หน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและสร้างประโยชน์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การคอยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มคุณภาพให้แก่พนักงานในองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนความต้องการคนที่เข้ามาทำงานการดูแลรักษาคนที่ทำงานในองค์การได้เกิดประโยชน์สูงสุด ดูแลการออกจากงานของพนักงานซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งานการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ และกฎระเบียบวินัย

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนจากการทำงานในองค์กรเป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่นไม่ยอมออกจากองค์กรไปและด้านพฤติกรรมโดยทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วยความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานก็มีความสม่ำเสมอ ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันเกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันเกิดขึ้นนั้นมาจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนของบุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรืออยากที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันขององค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรทั้งสามลักษณะเป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยง และประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่าจำเป็นและควรจะต้องอยู่ในองค์กรต่างๆ ที่ไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้ เนื่องจากมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ซึ่งคำนึงถึงการเล็งเห็นผลประโยชน์หรือความผูกพันขององค์กรด้านบรรทัดฐานซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากคุณลักษณะดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของกรีนเบิร์ก (1993) (อ้างถึงใน วรณิภา นอลวรรณ, 2554, หน้า 64) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เมื่อเขาเห็นว่าองค์กรช่วยสร้างความภูมิใจ และมีความน่าอยู่ มีความเชื่อถือในหัวหน้าของตน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเมื่อเขาทราบว่างานของเขามีความสำคัญ หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่มาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสีย

2. ด้านความผูกพัน ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรความเชื่อมั่นองค์กร

ต่อกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วยนโยบายแผนงานระบบการควบคุมการตรวจสอบการประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร

3. ด้านบรรทัดฐาน บรรทัดฐานของสังคมแนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

พินดา จิระสถิตถาวร (2560, หน้า 13) ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นสภาวะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด

จุมพล หนิมพานิช (2561, หน้า 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบผลความสำเร็จในเป้าหมาย รางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล

บุญเลิศ จันทร์โท (2555, หน้า 16) ได้สรุปว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกถึงทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ จากแนวความคิดที่ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติเป็นส่วนที่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อชักนำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการสร้างแรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีของการจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ ทฤษฎีเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจและทฤษฎีกระบวนการ

Glisson & Durick (1988) เกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แบ่งลักษณะงาน (Job Characteristics) ออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) 2) งานที่มี เอกลักษณ์ (Task Identity) 3) งานที่มีความสำคัญ (Task Significant) 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) และ 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

Steers, R. M. (1973) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2561, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณณี โกเมศ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยสาทรณสุขสิรินธร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงผูกพัน ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับ

ของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของกลุ่มต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัย สาธารณสุขสิรินธร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุภาวะผู้นำของหัวหน้าความน่าเชื่อถือได้ของ องค์กรความท้าทายของงานและความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ร้อยละ 67.00

พิชชาภา พนาสถิตย์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากร คือ ประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่ การรับรู้เป้าหมายขององค์กรภาวะผู้นำ ของหัวหน้าความมีชื่อเสียง ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลาย ของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงานความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงาน โดยมีผลการทำนาย คือ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม ทำนายได้ร้อยละ 63.70 ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ทำนายได้ร้อยละ 64.9 ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ ทำนายได้ร้อยละ 47.6 ความยึดมั่น ผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทำนายได้ร้อยละ 51.6 และสรุปได้ว่าผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องประสพการณ์ในการทำงาน ลักษณะองค์กรและลักษณะงาน เพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

เบญจวรรณ พันธ์พงศ์พรหม (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์ เทนเมนต์ จำกัด จำนวน 291 คน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอก เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์ เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพาได้ของ องค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กับความผูกพัน องค์กรพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพาได้ขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้าน เงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.8

กฤษณินดา ผลเวช (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันไทย – เยอรมัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสถาบันไทย - เยอรมัน จำนวน 183 คนผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย - เยอรมันมีความผูกพันอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมในองค์กรกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย - เยอรมัน พบว่า เพศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานและปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย - เยอรมัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย - เยอรมันและข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย - เยอรมัน พบว่า ต้องการให้พิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้มากขึ้น

มุจรินทร์ บุรินอก (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท อูซูอิ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงาน บริษัท อูซูอิ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 242 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = 0.22-0.60$) และยังคงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenberg (1993) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร มี 3 ด้าน คือ การกระจายอำนาจในองค์กรการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

วิธีการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) งานวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 987 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มตัวอย่าง การเก็บแบบสอบถามสถานประกอบการ คือ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 285 คน (ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูล, 2563)

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + (Ne^2)} \\ n &= \frac{987}{1 + (987 * 0.0025)} \\ n &= 285 \end{aligned}$$

เมื่อ n คือจำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือจำนวนหน่วยทั้งหมด/ ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 987 คน

e คือความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้อุณหภูมิเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจึงควรใช้จำนวนตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 285 คน จึงจะยอมรับได้

เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบสัดส่วน และในอำเภอเมืองชลบุรีและผู้วิจัยได้ทำเลือกสัดส่วน (ดังตารางที่ 1) จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้งจากพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
คณะบริหาร	22	7
สมาชิกสภา	68	19
หัวหน้าส่วนราชการ	37	11
สำนักปลัดเทศบาล	131	37
กองวิชาการและแผนงาน	40	12
กองช่าง	187	54
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	210	61
กองช่างสุขาภิบาล	69	20
กองการศึกษา	102	29
กองสวัสดิการสังคม	29	8
กองคลัง	87	25

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองวิชาการและแผนงาน	3	1
กองสถานธนูปาล	2	1
รวมทั้งสิ้น	987	285

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร วิทยาลัย เทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทดสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำแก้ไข ปรับปรุง

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Try- out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ที่ Bryman & Bell (2015) ได้นำเสนอ คือ ค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดีและคัดเลือกมาเป็นข้อคำถามได้

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาใช้เป็นพื้นฐานการสร้างเครื่องมือ สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน แผนกงานที่ทำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส จำนวน 7 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบสอบถามแบบปลายเปิดซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 4 ด้าน โดยเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบ

ปรีชาติ พันธุ์จบสิงห์ และธีระชินภัทร งามเดชะ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

การวัดหรือประเมินค่าของข้อมูลให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนนี้มีมาตราวัดแบบ (Likert Scale) จากคะแนน 1-5 (ช่วงห่างระดับ 1) โดยแต่ละระดับมีคะแนนความหมาย ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	1	คะแนน

โดยเกณฑ์การพิจารณาและแปลผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดให้มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 คะแนน ตามสูตรและแสดงการคำนวณ ดังต่อไปนี้ (วิชิต อุอิน, 2555)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal

scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะองค์กร ความพึงพอใจต่อลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานเทศบาล จำนวน 285 คน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาเป็นพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าหญิง มีอายุ 28 – 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.5 สถานที่ทำงานเทศบาลแสนสุขมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.8 แผนกงานที่ทำกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.9 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม

ภาพรวมของระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.52 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงอันดับ 2 ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.46 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 3 คือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

มีค่าเฉลี่ย 4.34 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันสุดท้าย ด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวม

ภาพรวมของระดับปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับต่ำสุดคือ ด้านขนาดองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม

ภาพรวมของระดับปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านคุณสมบัติของบุคคล มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดด้านนโยบายองค์กร คะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำสุด ด้านความรู้สึก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน แผนก รายได้ต่อเดือน สถานภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับการศึกษา แผนก รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .156$) ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานมีระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

โดยรวมได้ร้อยละ 2.40 ส่วนอีก 97.60 จะมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ และพบว่ามียารายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงานบางตัวมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความท้าทายของงาน ($\beta = .129$) และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ($\beta = .019$) ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\beta = -.030$) ด้านความหลากหลายของงาน ($\beta = -.106$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .013$) ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 0.20 ส่วนอีก 99.80 จะมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ และพบว่ามียารายด้านของปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรบางตัวมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ($\beta = .089$) การกระจายอำนาจ ($\beta = -.057$) ด้านขนาดขององค์กร ($\beta = -.113$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .032$) ซึ่งปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 2.20 ส่วนอีก 97.80 จะมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ และพบว่ามียารายด้านของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบางตัวมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านนโยบายขององค์กร ($\beta = .174$) และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ($\beta = .000$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = -.026$) ตามลำดับ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ตามผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย เพศ อายุ สถานที่ทำงาน สถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธนิดา พลเวช (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถาบันไทย – เยอรมัน พบว่า เพศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันไทย - เยอรมัน ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันไทย - เยอรมันมีความสอดคล้องกับงานวิจัยสุวรรณิ โกเมศ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพัน ในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานของเทศบาล ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี มากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง เนื่องจากมีโอกาสเลือกอาชีพน้อยกว่า และเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การสูง และจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อยและในส่วนของแผนกมีอิทธิพลเนื่องจากพนักงานเทศบาลที่มีระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการ จึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตำแหน่งงานเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ขอมริบ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิในการบังคับบัญชาจะยิ่งมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นเพียงการระบุถึงสถานะของหน้าที่ของแต่ละบุคคล ประกอบกับข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ได้รับสิทธิ และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน ระยะเวลาในการรับราชการ การได้รับบำเหน็จบำนาญตอบแทนและในส่วนจของรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันเนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท เนื่องจากบุคลากรตระหนักดีว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนในระบบราชการจะใช้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กระทรวงการคลังกำหนด รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ต่างมีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน และยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวไว้ว่า คน เป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญประการหนึ่งเป็นหัวใจในการบริหารองค์การ การบริหารงาน โดยมิได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการทำงานจะเป็นอุปสรรคในความก้าวหน้าขององค์การเพราะงานที่ทำนั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติผลงานจึงจะสำเร็จลุล่วงได้แต่เดิมนั้น

ผู้บริหาร ไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควรต่างมุ่งสนใจทางด้านเทคนิควิธีการทำงานมากกว่าต่อมาจึงเกิดปัญหาในการทำงานต่างๆ ที่มีเทคนิควิธีการทำงานจึงได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และพบว่าปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของงานเป็นอย่างมากองค์การใดที่ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ผลผลิตขององค์การจะเพิ่มขึ้นเพราะมนุษย์จะทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพิ่มมากขึ้น

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ร้อยละ 0.24 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.024 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การถ้าพนักงานยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าไรหรือน้อยที่ละออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ พิศรพงศ์พรรณ (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎี Glisson & Durick (1988) เกี่ยวกับลักษณะงานได้แบ่งลักษณะงาน (Job Characteristics) ออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลาย ด้านทักษะ (Skill Variety) 2) งานที่มี เอกลักษณ์ (Task Identity) 3) งานที่มีความสำคัญ (Task Significant) 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) และ 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และทฤษฎีของสตีเยร์ Steers, R. M. (1973) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์การความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรร้อยละ 0.13 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.002 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษชาภา พนาสถิตย์ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากร คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่

การรับรู้เป้าหมายขององค์การภาวะผู้นำ ของหัวหน้าความมีชื่อเสียงขององค์การการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงาน โดยมีผลการทำนาย คือ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยรวม ทำนายได้ร้อยละ 63.70 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของมูจรีนทร์ บุรีนอก (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท อูซูอิ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท อู ซู อี อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 242 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = 0.22-0.60$) และยังคงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenberg (1993) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร มี 3 ด้าน คือ การกระจายอำนาจในองค์กรการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

จากผลการศึกษาสมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน คุณสมบัติของบุคคล เมื่อทดสอบแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน คุณสมบัติของบุคคลกับตัวแปรตาม ความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีค่าเท่ากับ 0.180 มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 1.80 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีขึ้นอยู่กับนโยบายองค์กร สามารถแสดงสมการทำนายแนวโน้มความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานด้านคุณสมบัติของบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในทุกๆด้านทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2, 3 และ 4 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี เมื่อทดสอบแล้วสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 42.2% หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” และผู้วิจัยได้นำมาทดสอบโดยการตัดปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ผลรวมของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี เมื่อทดสอบแล้วสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 56 % หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น อาจเนื่องจาก ความผูกพันของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะองค์กรทำให้เมื่อนำผลไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทำให้ความผูกพันของพนักงานเทศบาลเพิ่มมากขึ้นมากจากความพึงพอใจในการปฏิบัติมากกว่าลักษณะขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเลิศ จันทรโท (2555, หน้า 16) ได้สรุป การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Peters, D. J., Eathington, L. and Swenson, D. (2012) เป็น ตัวแปร ใน การ ศึกษา ครั้ง นี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์ ที่ดีในการทำงานร่วมกันจนเกิดการยอมรับการตัดสินใจ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบของงาน คุณค่าของงาน การมุ่งเน้นเป้าหมาย ผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร การเพิ่มคุณค่าในงาน และเมื่อเกิด ความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วโดยการแสดงออกมาเป็นความสนใจ ทำให้เกิดความพยายาม ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ มีความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน และคุณสมบัติของบุคคล อย่างไรก็ตาม ได้กลายเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการกระทำขององค์กรที่ Buchanan (1974) ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (internalization) การมี

ส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) และ Hrebiniak and Alutto (1974) กล่าวว่าความผูกพันด้านคิดคำนวณ (calculative) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่ต้องทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเชื่อว่าจะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า หากต้องออกจากองค์กรไป จึงต้องทำงานผูกพันไป และแนวคิดของ Morris และ Sherman, 1981 ที่มีทัศนะว่า ผู้นำแบบเน้นงานช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแบบจงรักภักดี และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับใดซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และความตั้งใจทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงาน

สรุปจากการศึกษาได้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 42.2% หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ที่ 42.2 % และเมื่อทำการตัดปัจจัยอิสระ คือ ด้านปัจจัยด้านลักษณะองค์กร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 56 % หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น จาก 42.2% เป็น 56 %

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน พนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานในด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมลักษณะงานที่มีความท้าทายกับพนักงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคนและแต่ละหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร และเกิดการทำงานร่วมกันทำให้พนักงานนำไปสู่การพัฒนาองค์กร เกิดความก้าวหน้ามากขึ้น

2. ด้านลักษณะองค์กร พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะองค์กรในด้านขนาดองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่

ชัดเจน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม การจัดโครงสร้างของระบบงานในแต่ละหน่วยงาน ในแต่ละฝ่ายให้มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้นและจัดหาเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีให้กับกับยุคปัจจุบันมากที่สุดกับองค์การต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ความพึงพอใจในงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานในด้านนโยบายองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ หรือเพิ่มรางวัลในการทำงานแก่บุคลากรแต่ละฝ่ายเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างเสริมให้มีการเรียนรู้ พัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้พนักงานได้ภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่มีหน่วยงานที่มีความสมัครในการทำงาน มีความผูกพันในองค์กรที่ดี และมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ซึ่งผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลเชิงอุปนัย เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานของเทศบาล จังหวัดชลบุรีในปัจจุบันอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- กุลธนิดา ผลเวช. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันไทย - เยอรมัน*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2561). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาชิราษ.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. งานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บุญเลิศ จันทร์โท. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด*. กรุงเทพฯ: จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกินอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา อร่ามจรัส. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการท างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชชาภา พนาสถิตย์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มุจรินทร์ บุรินอก. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา อู ซู อี อินเตอร์ เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2561). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ชรรมสาร.
- สุวรรณี โกเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ดวงอินทร์. (2555). *การจัดการความรู้แห่งโลกธุรกิจใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

CHAPTER 2

- วิจิต อุอิน. (2555). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Bryman, A., Bell, E. (2011). *Business Research Methods* (3 edition). UK: Oxford University Press.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organisational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-68.
- Greenberg, J., Baron, & R. A. (1993). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* (4th ed.). Boston: Allyn & Baron.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1974). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), 555-573.
- Morris, J., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. United States of America: Richard D. Irwin.
- Peters, D. J., Eathington, L., & Swenson, D. (2012). *An Exploration of Green Job Policies, Theoretical Underpinnings, Measurement Approaches, and Job Growth Expectations*. Ames, ia: Iowa State University.
- Steers, R. M. (1973). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.