

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OFFICIALS IN DAN SAMRONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, SAMUT PRAKAN PROVINCE

Thanunnat PECHMUEANG¹ and Pattama KOMENJUMRUS²

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; Thanunnat.pm@hotmail.com

2 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; Pattama.ko@spu.ac.th

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

This quantitative research aimed 1) to study the level of organizational commitment of officials in Dan Samrong Subdistrict Municipality, Samut Prakan Province and 2) to compare organizational commitment Classified by Personal factors of officials in Dan Samrong Subdistrict Municipality, Samut Prakan Province and 3) To study the relationship between factors affecting job satisfaction and organizational commitment of officials in Dan Samrong Subdistrict Municipality, Samut Prakan Province. This was quantitative research. The sample consisted of 187 officials in Dan Samrong Subdistrict Municipality in Samut Prakan Province. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Major findings revealed that the overall organizational commitment of the respondents was at a high level. When individual aspects were considered, the aspect with the highest level was willingness and devotion to work for organizational benefits. The hypothesis testing results indicated that the respondents with different personal factors, including age, educational level, marital status, work position, length of service had different organizational commitments with a statistical significance level of .05. In The respondents with different gender and domicile had indifferent organizational commitments. In addition, Overview of factors affecting job satisfaction were related to organizational commitment at a high level.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Dan Samrong Subdistrict Municipality, Samut Prakan Province

CITATION INFORMATION: Pechmueang, T., & Komenjumrus, P. (2023). Organizational Commitment of Officials in Dan Samrong Subdistrict Municipality, Samut Prakan Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 97

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

ธนันณัฐ เพชรเมือง¹ และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส²

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Thanunnat.pm@hotmail.com

2 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Pattama.ko@spu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 187 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ต่อการอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรที่มีเพศและภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังพบว่าภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน, เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลการอ้างอิง: ธนันณัฐ เพชรเมือง และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 97

บทนำ

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่รวมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อยึดถือปฏิบัติ และการที่จะองค์การจะบรรลุเป้าหมายได้ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันเป็นต้นทางที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมาย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาให้บุคลากรดำรงกับองค์กรได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน (เกียรติ บุญโย, 2562) การรักษาบุคลากรเหล่านี้เป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่จะทำให้บุคลากรทำงานในองค์การได้นาน ลดอัตราการลาออกของบุคลากร ซึ่งเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์การในด้านต่างๆ เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพพอ และการสูญเสียทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาในการสรรหาและศึกษางานให้บุคลากร ฉะนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องวางแผนในการรักษาบุคลากร ในขณะที่ปฏิบัติงาน ควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการมอบหมายหน้าที่ การเลื่อนตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ตามความสามารถที่แท้จริง และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าตอบแทนพิเศษและการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อองค์การให้ความสำคัญและมีการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ตามที่วางแผนอย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์การ เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ และมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย อันจะเรียกว่าความผูกพันต่อองค์การ

เทศบาลตำบลด่านสำโรง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ มีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลที่ และมีปลัดเทศบาลทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล โดยรับผิดชอบกำกับดูแลบุคลากรของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย โดยพนักงานเทศบาล คือผู้ที่ผ่านสอบแข่งขันโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ รวมทั้งการรับโอนย้ายจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เป็นการสรรหาและเลือกสรรโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง

จากกระบวนการเข้าบรรจุเป็นบุคลากรแตกต่างกัน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยประกอบกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ด้านความพึงพอใจในงาน ที่ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านบุคลากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มีความสุข และมีแรงจูงใจให้มีเป้าหมายที่จะอยู่ในองค์การระยะยาว อันจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและภารกิจในการดูแลประชาชนในเขตพื้นที่ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ที่มีความหมายโดยสรุปว่า ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป โดยแบ่งลักษณะความผูกพันเป็นไปใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับใน

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะขององค์กร และ 4) ประสิทธิภาพการทำงาน (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

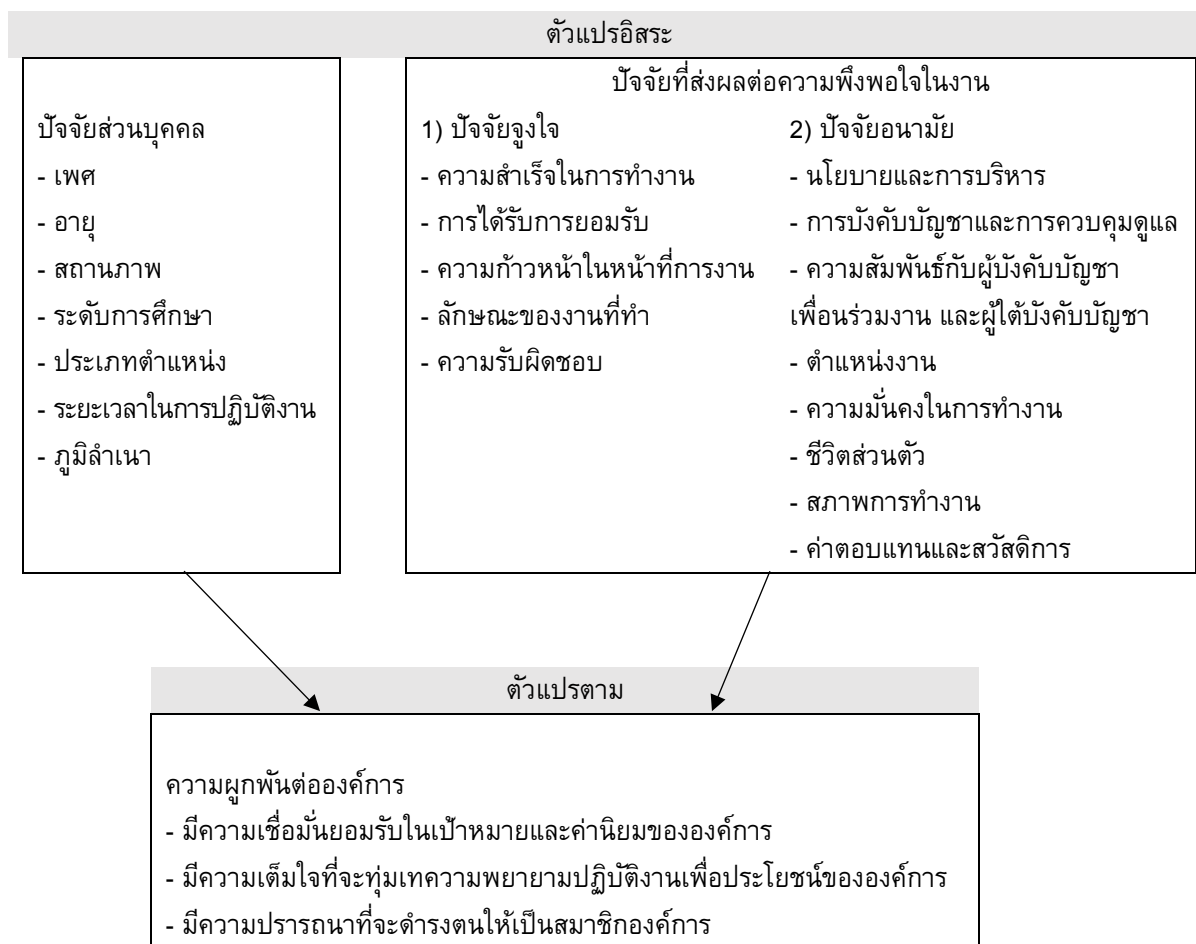
ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในงานโดยตรง ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน 1.2) การได้รับการยอมรับ 1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.4) ลักษณะงานที่ทำ 1.5) ความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นการสร้างแรงจูงใจจากภายนอก ผ่านปัจจัยพื้นฐานที่ควรได้รับการตอบสนอง เพื่อขัดขวางและลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่ 2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร 2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.6) ตำแหน่งงาน 2.7) ความมั่นคงในการทำงาน 2.8) ชีวิตส่วนตัว 2.9) สภาพการทำงาน 2.10) ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก และพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (กรกฎ แนนหนา, 2563) ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (นภัสสร พรหมเขียว, 2565)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ (ฐิติพันธ์ ปรีดิณวัฒน์, 2561)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg, 1959) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของเสตียร์ (Steers, 1977) โดยมีกรอบแนวคิดในการดำเนินการ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน และในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามประเภทของบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งมี 2 ประเภท คือพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามหรือปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัย และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.1 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 32.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นเฉลี่ย 4.53 และด้านชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.51 ในระดับมาก พบว่าด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.34 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.28 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.24 ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.23 ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.99 ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.95 ด้านการได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.92 ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.76 และด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยน้อยที่สุดในค่าเฉลี่ย 3.59

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.61 รองมา ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 4.23 และด้านความปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกองค์กร มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.790$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.719$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.706$) และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกองค์กร ($r = 0.629$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.
เพศ	.011	.918
อายุ	21.029	.000
สถานภาพ	6.032	.003
ภูมิลำเนา	.727	.604
ระดับการศึกษา	5.71	.000
ประเภทตำแหน่ง	17.929	.000
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	17.599	.000
รายได้ต่อเดือน	19.043	.000

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		ระดับ
	r	P	ความสัมพันธ์
1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.719	.000	สูง
2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.706	.000	ปานกลาง
3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกองค์กร	0.629	.000	ปานกลาง
ภาพรวม	0.790	.000	สูง

อภิปรายผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จึงเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่วนหนึ่งเกิดจากการที่เชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ แนนหนา (2563) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล งานวิจัยของ กฤษณา บุญเทียม (2560) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อสรุปโดยรวมพบว่า ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะพบว่า บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า จะมีความผูกพันและอยู่ในองค์กรยาวนานกว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ประกอบกับประเภทตำแหน่งงานที่ความแตกต่างกัน ความสำคัญของแต่ละตำแหน่งงาน การเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการพิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันของแต่ละประเภทตำแหน่ง ส่งผลไปถึงรายได้ต่อเดือน ที่เป็นหนึ่งประการสำคัญ หากบุคลากรมีความพอใจในรายได้และ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับ ย่อมรู้สึกมั่นคง มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกับบุคลากรที่ไม่พึงพอใจในรายได้ และมีความคิดที่จะหางานที่อื่นที่สามารถให้รายได้ที่สามารถเลี้ยงชีพและครอบครัวได้ดีกว่า สถานภาพของบุคลากรที่เป็นปัจจัยประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ย่อมหมายถึงการมีครอบครัว มีภาระที่ต้องดูแล จึงอยากได้ความมั่นคงในการใช้ชีวิตจึงไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดหรือหย่าร้าง และอีกประการหนึ่งคือระดับการศึกษาเป็นเรื่องปัจเจกของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ได้รับจากองค์กร จึงทำให้มุมมอง ทักษะ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ และ จิตพันธ์ ปรีดิณวัฒน์ (2561) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา กล่าวว่า ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อย่างอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันทั้งด้านความถนัด สภาวะทางจิตใจ ค่านิยม แนวคิด รวมถึงทัศนคติที่ต่างกัน ทำให้บุคคลมีความรู้สึก พฤติกรรม ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อม และความปรารถนาที่ต่างกัน ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรอย่างไร เป็นความรู้สึก เช่น ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกที่สามารถพึ่งพาองค์กรได้ และความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และจะเห็นได้ว่าในภาพรวม บุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อย เป็นไปได้ว่าคือกลุ่มคนรุ่นใหม่เพิ่งเริ่มต้นการทำงานได้ไม่นาน ประกอบกับปัจจัยอื่นๆ อย่างประสบการณ์ รายได้ ต่อเดือน และส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้างทั่วไปที่สวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพมีอัตราที่น้อย ดังนั้น องค์กรจึงควรให้มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่จะรักษากลุ่มคนรุ่นใหม่ให้อยู่ในองค์กร ด้วยการเปิดสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพ ปรึการดำเนินงานให้ทันสมัย และดูแลด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดแผนงานของหน่วยงาน มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเพราะการกำหนดแผนงานจะเป็นบทบาทของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก บุคลากรระดับปฏิบัติการจึงมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมหรือมีน้อยในการเสนอความคิดเห็น องค์กรควรสร้างโอกาสให้บุคลากรระดับปฏิบัติการได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพราะการได้รับฟังความเห็นจากผู้ปฏิบัติย่อมได้ความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติจริงที่มีความหลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรและองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ในการศึกษาต่อไป หากต้องการข้อมูลที่เป็นเชิงลึก ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูล หรือการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับการทำวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่ลึกซึ้งและเป็นประโยชน์มากขึ้น
- 2) การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน คุณภาพชีวิตต่อการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่จะได้พบประเด็นที่สามารถนำมาวิจัยเพื่อไปพัฒนาองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ แนนหนา. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กฤษณา บุญเทียม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายยุติธรรม: ศึกษากรณีศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 1(1), 168.

- ฐิติพันธ์ ปรีดิณวัฒน์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาด้านควาด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).