

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORKING LIFE UPON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AMONG LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION OFFICERS IN
BANG PHLI DISTRICT, SAMUT PRAKARN PROVINCE

วิชนี คุปตะวาทีน*
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*
Witchnee Kuptawathin
Suvarnabhumi Institute of Technology

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แนวความคิดของ คัมมิงส์ และ วอร์เลย์ (Cummings & Worley , 1997) เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวความคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) เกี่ยวกับประเภทความผูกพันต่อองค์กรมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร โดยมี 4 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาวะสมดุลระหว่างช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงาน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม และ สิทธิของบุคคล สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนส่วนตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และ บุคลากรทางสังคม ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมได้

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research study was to study the effect of the quality of working life upon organizational commitment among Local Administrative Organization officers in Bang Phli district, Samut Prakan province. Based on Cumming and Worley ' s quality of working life concept and Allen and Meyer's organizational commitment concept ,the research results show a positive and significant effect of quality of working life on the organizational commitment. 4 components have influence on the organizational commitment: 1. The total life space 2. Social relevance 3. Adequate and fair compensation and 4. Constitutionals.

Keywords : Quality of Working Life, Organizational Commitment

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ “มนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หากองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรนั้นก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน หลักการสำคัญในการบริหารงานจัดการบุคคลภายในองค์กรก็คือความพยายามที่จะต้องดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรให้ได้และยังต้องรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กร พร้อมกับให้การส่งเสริมสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์กรอยู่ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมิได้จำกัดขอบเขตอยู่เพียงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปด้วย นั่นคือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี พร้อมทั้งจะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป ในส่วนขององค์กรก็จะต้องดูแล เอาใจใส่และให้ความก้าวหน้าในอาชีพการงานแก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก

อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นองค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจุบันมีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร

บุคลากรของรัฐ ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (สุทิน สายสงวน, 2533: 1-3) เนื่องจากการใช้ชีวิตของคนส่วนใหญ่จะหมดไปกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในที่ทำงานสามารถผลักดันให้งานที่ทำอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงสำคัญมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยหลายชิ้นงานระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเมื่อใดก็ตามที่บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่เกิดขึ้นก็คือการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกท้อแท้ ไม่มีกำลังใจ ขาดงานบ่อย คุณภาพผลงานลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่องานรวมขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพื่อผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่จะมีผลไปถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก สามารถรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และเป็นกลไกสำคัญเกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะซึ่งนับวันจะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆด้าน นับเป็นภารกิจหนักสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจและสังคม และขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งควรเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถในการทำงาน โดยให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีรายได้ที่

เหมาะสม มีความปลอดภัยและความมั่นคงในอาชีพ มีความสุขในการดำเนินชีวิต มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไข ปัญหาสำคัญของหน่วยงานและองค์กร มีสภาพแวดล้อมที่ดี สังคมเอื้ออาทรต่อกันและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรม เช่น ขาดงานน้อยลง มุ่งมั่นตั้งใจทำงานมากขึ้นเพื่อผลิตผลงานที่ดี มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการและมุ่งสร้างชื่อเสียงให้อำเภอบางพลี การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีถึงการดำเนินชีวิตโดยรวมของประชาชนในพื้นที่ด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือนที่ได้รับ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบาง

พลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือนที่ได้รับ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

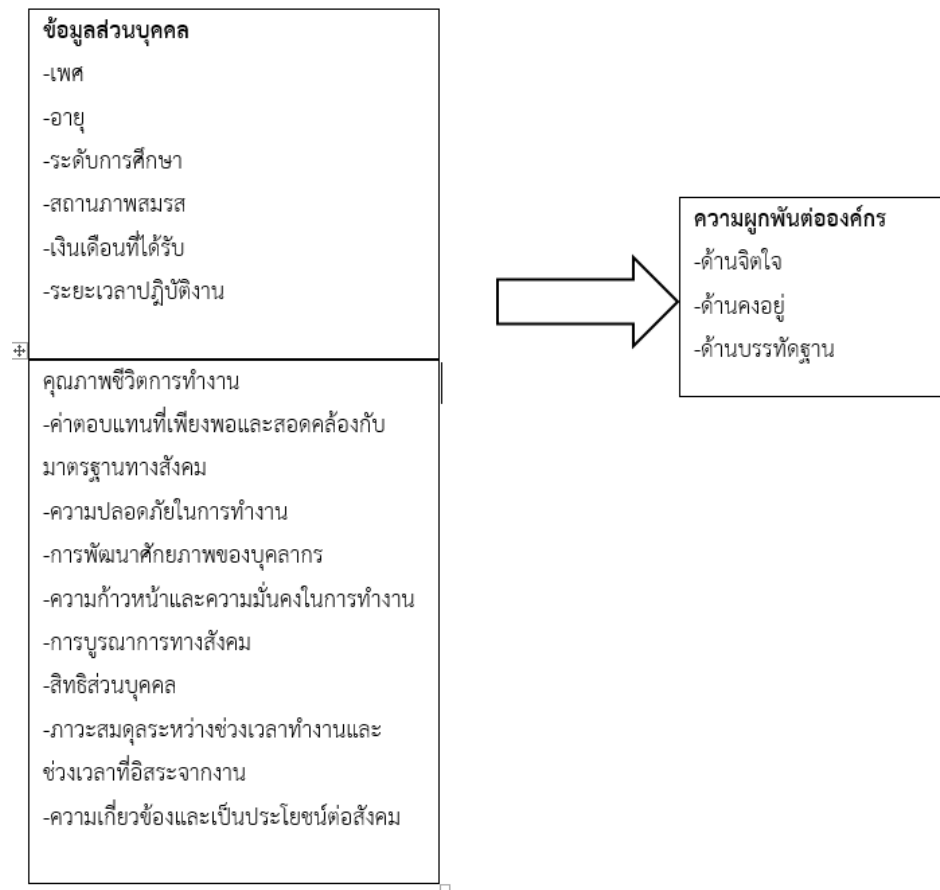
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตเวลา

1.1 ประชากรคือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,889 คน และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณโดยสูตรของ Yamane (1967) คือ จำนวน 331 คน

1.2 ขอบเขตเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บและรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2561 ถึง เดือน ตุลาคม 2561 รวมระยะเวลา 4 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 7 แห่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และปฏิบัติงานในองค์กรมานาน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในระดับมากในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะสมดุลระหว่างช่วงเวลาดำเนินงานและช่วงเวลาพักผ่อน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ส่วนด้านสิทธิของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ

ทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคมนั้นได้รับความคิดเห็นในระดับปานกลางใน ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคมได้รับคะแนนน้อยที่สุดโดยต่ำกว่า ด้านถัดไปถึง 0.23 คะแนน ทำให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมตกลงอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บางพลี ที่มี เพศ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาการทำงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ปริยาภรณ์ ดวงแก้ว, 2560) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสายงานวิชาชีพบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความ

ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันองค์กรโดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และ 40-50 ปี กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมากกว่ากลุ่ม ผู้สำเร็จอนุปริญญา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีความผูกพันองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางไฉลง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จากน้อยไปมากตามลำดับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา มีความผูกพันองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เทศบาลตำบลบางพลี

ในส่วนของความผูกพันองค์กรด้านจิตเจ้านั้น บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันองค์กรด้านจิตใจมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา และ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีความผูกพันองค์กรด้านจิตใจในระดับน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางไฉลง องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางราชาเทวะ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จากน้อยไปมากตามลำดับ

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่นั้น บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรด้านคงอยู่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรอายุ 40-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ในระดับน้อยกว่าบุคลากรอายุน้อยกว่า 30 ปี 31-40 ปี และ 50 ปีขึ้นไป บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ในระดับ

มากกว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ระดับมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางราชาเทวะ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว และ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ จากน้อยไปมากตามลำดับ

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนั้น บุคลากรที่มี เพศ เงินเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี และ 31-40 ปี บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากกว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับ อนุปริญญา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระดับมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางไฉลง องค์การบริหารส่วนตำบลบางราชาเทวะ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จากน้อยไปมากตามลำดับ ภาวะสมดุระหว่างช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงาน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม และ สิทธิของบุคคลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2557) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถอธิบาย

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร และ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ส่วนตัวแปร ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และ บุรณาการทางสังคม ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และ 40-50 ปี ทั้งนี้เพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปได้ที่เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความเป็นผู้ใหญ่มากกว่า และไม่มี ความกระตือรือร้นที่จะแสวงหางานใหม่ ดังนั้นจึงปักหลักอยู่กับองค์กรเพียงแห่งเดียวและคิดจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ในขณะที่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีความรู้สึกว่ายังสามารถหางานใหม่ได้หากไม่พึงพอใจที่จะทำงานต่อไปกับองค์กร ปัจจุบันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธรรมศักดิ์ ดิสมศักดิ์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสทรี ที่พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและมีผลกับความผูกพันต่อบริษัทคือ อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับ อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรเหล่านี้เห็นว่าในปัจจุบันวุฒิ

การศึกษาของตนนั้นหางานอื่นได้ยาก เมื่อได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จึงไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่นอีก เนื่องจากโอกาสในการหางานใหม่นั้นมีจำกัด

ในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงานนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางโฉลง องค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลา องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรือ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบางพลี ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานและกฎระเบียบต่าง ๆ มีความคล้ายคลึงกัน บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางแก้วมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด จึง ควรทำการวิจัยต่อไปเพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดผลดังกล่าว

ผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับน้อยกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากแบบสอบถามส่วนปลายเปิดทำให้พบว่าเป็นไปได้ที่บุคลากรเหล่านี้ยังคงมีความต้องการศึกษาต่อเพื่อปรัญญาให้สูงขึ้น จึงคิดที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรเพียงชั่วคราว และไม่ค่อยมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากนัก

ในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงานนั้น เช่นเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางแก้วมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับน้อยกว่าบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางโฉลง องค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลา องค์กรบริหาร

ส่วนตำบลบางปลา และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานและกฎระเบียบต่าง ๆ มีความคล้ายคลึงกัน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วกลับมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับน้อยที่สุด จากข้อมูลพบว่าบุคลากรมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด ซึ่งอาจขึ้นต่อกับภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน หรืออบรมร่วมกันจะช่วยให้พนักงานทำความรู้จักและมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ก่อให้เกิดมิตรภาพในการทำงานและยังส่งผลให้เกิดความช่วยเหลือจุนเจือและความเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ระหว่างตัวบุคคล ฝ่าย และหรือแผนก เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคีซึ่งจะทำให้องค์กรลดความขัดแย้งและเป็นองค์กรที่น่าอยู่อย่างบูรณาการ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่

บุคลากรกลุ่มอายุ 40-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ในระดับน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอายุอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปได้เพราะบุคลากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานพอสมควร ตลอดจนมีเครือข่ายที่กว้างขวางกว่าบุคลากรที่อายุน้อย ดังนั้นโอกาสในการหางานใหม่จึงสูงกว่ากลุ่มอื่น กลุ่มอายุ 40-50 ปี จึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปีนั้นมีประสบการณ์การทำงานและเครือข่ายก็จริง แต่เนื่องจากเป็นช่วงใกล้เกษียณแล้ว จึงไม่ชวนชวนที่จะมองหางานใหม่

บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ในระดับมากกว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสในการหางานใหม่ได้ง่ายกว่ากลุ่มที่สำเร็จระดับมัธยมศึกษา ดังนั้นบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานในระดับน้อยกว่ากลุ่มอื่น

ในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงานนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา มี

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลราษะ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว และ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหลัก

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

บุคลากรที่อายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับมากกว่าบุคลากรกลุ่มอายุอื่น เพราะการที่ปฏิบัติงานมานาน มีความสนิทสนมกับบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี ประกอบกับการที่เป็นผู้สูงอายุจึงได้รับความเคารพนับถือจากกลุ่มอื่น จึงต้องการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้กับสังคม

บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากกว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่น เนื่องจากเป็นผู้มีน้อยในองค์กรจึงปฏิบัติตนแบบโอเนอ่อน ผ่อนตามผู้อาวุโสมากกว่า

ตัวแปรภาวะสมดุระหว่างช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาที่ยิสรระจากงาน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม และ สิทธิของบุคคลสามารถทำนายนความผูกพันองค์กรโดยรวมได้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อการมีชีวิตส่วนตัวทั้งในด้านเวลาและสิทธิของตน และเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่พอเลี้ยงตัวและครอบครัวได้บุคลากรก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคลากรไม่ได้ให้น้ำหนักกับเรื่องความก้าวหน้า หรือการพัฒนาศักยภาพมากนัก ผลการวิจัยจึงพบว่ามิติด้านส่วนตัวน่าจะมีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ามิติด้านการงานให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลง

บุคลากรภายใต้บริบทสิ่งแวดล้อมหลากหลาย ส่งผล
กระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น ประชาชน รัฐบาล กฎหมาย สิ่ง
ที่ประชาชนต้องการหรือคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร
รวมทั้งวิธีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารในโลกก็เพิ่มขึ้นหลาย
วิธีและเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การสร้างคุณค่าชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรจึงเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรบรรลุ
เป้าหมายได้ เนื่องจากการสร้างคุณค่าชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรจะทำให้บุคลากรมีความพอใจที่จะทำงาน
ในองค์กรและเกิดทัศนคติที่ดีเกิดพฤติกรรมสร้างเสริม

ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด อย่างไรก็ตาม คุณภาพ
ชีวิตการทำงานย่อมมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติ
ของบุคคลในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้รูปแบบและ
วิธีการให้เหมาะสมในการจัดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เข้ากับ
เป้าหมายขององค์กร (พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ , 2552
:116) ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดย
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดให้มี
การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วย เพื่อศึกษาหาข้อมูล ความ
คิดเห็นของบุคลากรได้ชัดเจนและครอบคลุมก่อนที่จะ
นำไปประกอบการสร้างความผูกพันในแต่ละด้านต่อไป

บรรณานุกรม

- ปรียาภรณ์ ดวงแก้ว. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสายงานวิชาชีพบัญชีที่
ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร .** (การศึกษานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์. (2546). **ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมสยามไฮคัล
อินดัสทรี.** (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ องค์การ
ของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน .** (ปริญญาดุขบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบายและการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรม
ศุลกากรทงกัถส่วนกลาง.** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- Allen N.J. and Meyer J.P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective continuance
and Normative Commitment to the Organization.** *Journal of Occupation at Psychology*,
63, 1-18.
- Cummings , T.G. and Worley, C.G. (1997). **Organizational Development and Change.** (6thed.)
Cincinnati : South Western Publishing.