

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

Organization Engagement of Phayao Provincial Administrative Organization Employees

สุลัคนา นาคินทร์*ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์*

Sulakkana Nakin* Chatthip Chaichakan*

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์*วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา**

School of Political Science and Social Sciences* college education Phayao of University**

Corresponding author: littlesomz@gmail.com*

Received: 28/03/2023, Revised: 10/05/2023, Accepted: 12/05/2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 ราย ซึ่งได้รับเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่ดำรงตำแหน่ง ลูกจ้างทั่วไป พนักงานราชการ และ ข้าราชการ และการตอบ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 179 ราย ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีระดับความคิดเห็นในด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.855$, S.D.= 0.673) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ที่ทำงาน ($\bar{X}=3.9378$, S.D.= 0.71047) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.9187$, S.D.= 0.57973) ด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X}=3.7092$, S.D.= 0.72994) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ มาก ตามลำดับ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.8646$, S.D.= 0.83226) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.3296$, S.D.= 0.71369) รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ($\bar{X}=3.6629$, S.D.= 0.92408) และความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ($\bar{X}=3.6015$, S.D.= 0.85903) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ มาก ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

This research has 2 research objectives: to study the level of engagement to the Phayao Provincial Administrative Organization Employees and to study the factors that affect the organizational engagement of Phayao Provincial Administrative Organization Employees. The research was conducted in a Mixed Methods Research (MMR) way, with interviews with 10 key informants, who were selected specifically includes position: casual worker,

government employee and civil servant and responses to questionnaires from samples from Phayao Provincial Administrative Organization Employees 179 persons. Quantitative research showed that Employees of Phayao Provincial Administrative Organization. There is a level of opinion in terms of factors that affect the engagement to the Phayao Provincial Administrative Organization Employees. Has overall at high level ($\bar{x}=3.855$, S.D.= 0.673). On a case-by-case basis was found that factors affecting engagement with the organization. Work Experience ($\bar{x}=3.9378$, S.D.= 0.71047), Job Description ($\bar{x}=3.9187$, S.D.= 0.57973) and organizational structure ($\bar{x}=3.7092$, S.D.= 0.72994). The Sample group agreed at high level, respectively. And the level of engagement to the Phayao Provincial Administrative Organization Employees. Has overall at high level ($\bar{x}=3.8646$, S.D.= 0.83226). When considered on a case-by-case basis, sorted by average. The most common is come to work consistently ($\bar{x}=4.3296$, S.D.= 0.71369), the desire to stay with the organization ($\bar{x}=3.6629$, S.D.= 0.92408) and the desire to maintain the membership of the organization ($\bar{x}=3.6015$, S.D.= 0.85903). The Sample group agreed at high level. Qualitative Research the factors affecting personnel are opinions that affect engagement with the organization is: work experience, job description and organizational structure. The commitment to the organization that gives people a sense of attachment to the organization is: come to work consistently, the desire to stay with the organization and the desire to maintain the membership of the organization

Keywords: Provincial Administrative Organization

บทนำ

ความผูกพันในองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร การรักษาบุคลากรผู้ที่มีศักยภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยปัจจุบันตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูงทำให้เกิดโอกาสการย้ายงานที่สูงขึ้นเช่นกัน ปิยกร มิมะพันธ์ (อ้างอิงในJobsDBbyseek, 2564) กรรมการผู้จัดการ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) กล่าวว่า “ปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความสนใจมากที่สุดคือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่อย่างเจนเอเรชันวาย (GenY) เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523 ถึง พ.ศ.2537 ซึ่งคนกลุ่มนี้นักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันคนกลุ่มนี้ก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้าง ความผูกพันของพนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็นไปได้ยากขึ้น ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย” แม้แต่ในระบบราชการ ความต้องการในการโอนย้ายงานอยู่ในระดับที่สูงด้วยเช่นกัน ข้อมูลจากกลุ่มในแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ชื่อว่าเฟซบุ๊ก ได้มีการจัดตั้งกลุ่มออนไลน์เกี่ยวกับการโอนย้ายหน่วยงานขึ้นมาหลายกลุ่ม เช่น “กลุ่มโอน/ย้าย ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น” มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มทั้งหมดประมาณ 18,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2565) “กลุ่มชุมชนโอนย้ายท้องถิ่นไทย” มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มทั้งหมดประมาณ 21,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2565) “กลุ่มโอนย้ายข้าราชการ” มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มทั้งหมดประมาณ 23,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม

2565) เป็นต้น ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์การรับโอนหรือย้ายข้าราชการในกรณีที่ส่วนราชการต้องการกำลังคนมาช่วยปฏิบัติงาน และเป็นพื้นที่ในการประกาศหาส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างและรับโอนหรือย้ายข้าราชการ ในกรณีที่ข้าราชการอยากโอนหรือย้ายจากส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย มีจำนวนข้าราชการและพนักงานทั้งสิ้น 324 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 129 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานราชการ 165 คน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่บัญญัติไว้มากมายด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น การจัดการศึกษา การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมการท่องเที่ยว การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ จากการจัดงานต่างๆตามภาระหน้าที่ของแต่ละกองและสำนัก ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้รับรางวัลจากหลายหน่วยงาน เช่น โล่เกียรติคุณ "หน่วยงานสนับสนุนกีฬาดีเด่น" วันกีฬาแห่งชาติจังหวัดพะเยา ประจำปี 2563 จาก การกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการประเมินในระดับ AA (95.80) จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เป็นต้น

ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะมีการดำเนินการกิจต่างๆตามอำนาจหน้าที่จนได้รับรางวัลต่างๆมากมาย แต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยากำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนราชการต่าง ๆ ดังกล่าว เนื่องจากมีการโอนย้ายข้าราชการและการลาออกของพนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี โดยสถิติการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการและพนักงานย้อนหลัง 3 ปี (เดือนมกราคมพ.ศ.2563 – เดือนกันยายน พ.ศ.2565) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 6 คน พนักงานจ้าง 6 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565) ถึงแม้ว่าจะมีการรับโอนย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและเปิดรับสมัครลูกจ้างเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตราที่โอนย้ายและลาออกไป แต่ก็มิได้ทำให้กรอบอัตรากำลังกลับมาเต็มดังเดิม เนื่องจากเมื่อเกิดเหตุการณ์ข้าราชการหรือพนักงานขออนุญาตย้ายไปยังสังกัดใหม่หรือขอลาออก หน่วยงานสังกัดเดิมจำเป็นต้องมีการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานมาแทนที่ข้าราชการหรือพนักงานที่ย้ายไปภายใน 1 ปี หากไม่สามารถสรรหาข้าราชการเข้ามาแทนที่ได้ อาจส่งผลให้มีความเสี่ยงในการยุบกรอบอัตรากำลังได้ในที่สุด ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นมาใหม่จำนวน 3 กองคือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการเจ้าหน้าที่ โดยข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่นั้น โอนย้ายมาจากกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดบางส่วนเท่านั้น ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ต้องสร้างกรอบอัตรากำลังขึ้นมาเพื่อขอรับโอนย้ายบุคลากรจากส่วนราชการอื่นที่มีใช้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ทว่าแม้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะมีการเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่สามารถสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานได้ครบตามอัตรากำลัง

ด้วยเหตุนี้ การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร การที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่คิดที่จะละทิ้งองค์กร จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันให้แก่งานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้



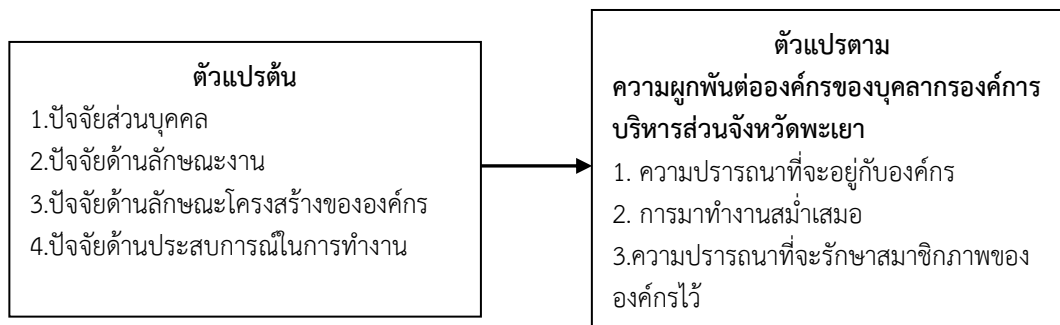
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม จากแนวคิดของเมอว์เดย์และคณะ (1982) ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

1. สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งออกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความครอบคลุม ชัดเจน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และการคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่างประชากร สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 324 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของทาโร่ ยามานะ(Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 179 ราย แบ่งเป็น

1.การวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 ราย ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 2 ราย ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 2 ราย ตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 2 ราย ตำแหน่งข้าราชการสายอำนวยการ จำนวน 2 ราย ตำแหน่งข้าราชการสายบริหาร จำนวน 2 ราย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปเพื่อป้องกันการระบุตัวตน

2.การวิจัยเชิงปริมาณ จากประชากรที่ใช้ศึกษา ทั้งหมด 324 ราย ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95 % ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 179 ราย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

- 1.การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดข้อคำถามที่เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด
2. การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และมีการตรวจสอบเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก จำนวน 3 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลดังนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 179 ชุด ตามสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการศึกษากรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในลักษณะคำถามปลายเปิด โดยใช้ชุดคำถามในการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ร่วมกันกับกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนหลัก โดยส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งได้จากการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ควบคู่กันไป และส่วนที่3 จะเป็นผลการตรวจสอบตามสมมติฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถนำเสนอตามกรอบแนวคิดดังนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.8646$, S.D.= 0.83226) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย

มากที่สุดคือ การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.3296$, S.D.= 0.71369) รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.6629$, S.D.= 0.92408) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ($\bar{X} = 3.6015$, S.D.= 0.85903) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ มาก

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

1.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ให้ข้อมูลถึงด้านนี้ว่า การลาออกหรือย้ายจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในระดับสูง หากตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในระดับลูกจ้างหรือพนักงานราชการมีโอกาสที่จะลาออกหรือย้ายองค์กรในระดับที่สูงเนื่องจากภาระงานที่ปฏิบัติมีจำนวนไม่น้อยไปกว่าระดับตำแหน่งข้าราชการ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น แต่ระดับของเงินเดือนของลูกจ้างทั่วไปกลับไม่เพิ่มขึ้นเลย ส่วนระดับพนักงานราชการการปรับเพิ่มระดับเงินเดือนต่อปีอยู่ที่อัตราร้อยละ 1 - 4 เท่านั้น การลาออกหรือย้ายไปยังองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าจึงเป็นตัวเลือกที่สำคัญ

2.ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

หากไม่มีความจำเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะไม่ขาดงานหรือมาทำงานสาย เนื่องจากลักษณะของงานในบางงานนั้นไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ อีกทั้งการลางานหรือการมาทำงานสาย จะถูกนำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินตอบแทนประจำปี

3.ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีระดับความผูกพันองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าหากมีองค์กรที่ช่วยให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้ดีกว่า จะก่อให้เกิดความรู้สึกอยากย้ายงานได้มากกว่า แต่ในขณะเดียวกันหากระดับตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงแนวคิดการย้ายองค์กรจะอยู่ในระดับที่ต่ำถึงแม้ว่าองค์กรใหม่จะมีระบบสวัสดิการที่ดีกว่า เนื่องจากเหตุผลคือ ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความมั่นคง มีระดับเงินเดือนที่สามารถพออยู่ได้ และได้ทำงานในจังหวัดบ้านเกิดของตนเอง การจะย้ายไปปฏิบัติงานยังองค์กรอื่นถึงแม้จะเป็นการย้ายเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือมีสวัสดิการที่ดีกว่าก็ถือเป็นการตัดสินใจที่ยากลำบาก

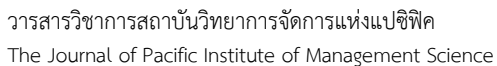
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถนำเสนอตามกรอบแนวคิดดังนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ ระดับความคิดเห็นในด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.855$, S.D.= 0.673) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.9378$, S.D.= 0.71047) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.9187$, S.D.= 0.57973) ด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.7092$, S.D.= 0.72994) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ มาก ตามลำดับ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรจำแนกออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

1.ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อมูลถึงด้านนี้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ลักษณะงานมีความหลากหลายของงาน ถึงแม้ว่าบุคลากรในทุก



2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

3.ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความสนิทสนม สามารถปรึกษาการทำงานได้ คอยรับฟังความคิดเห็นและคอยสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่กันเป็นอย่างดี ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหากเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับใกล้ชิดผู้ให้ข้อมูลสำคัญรู้สึกสบายใจที่จะทำงานด้วย คอยช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนมี

ความรู้สึกอัดอั้นกับผู้บังคับบัญชาในระดับใกล้ชิดในบางกรณีหรือบางสถานการณ์ เช่น หากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นงานส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือรูปแบบในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป มักไม่ค่อยมีปัญหาเนื่องจาก การทำงานไม่ได้ปฏิบัติงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด สามารถปรึกษางานได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

1. สมมติฐานที่1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 พบว่า ค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามเพศ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คำนัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.080 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือเพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ ระดับ ความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า ค่าSig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถแบ่งข้อค้นพบได้ดังนี้

1. ช่วงอายุกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
2. สถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.144 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน
5. ตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก นั้นคือตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6. รายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.029 ซึ่งมีความน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั้นคือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. สมมติฐานที่2 ปัจจัยที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- 2.1 สมมติฐานที่2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อทดสอบด้วยสถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสำคัญทางสถิติคือ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั้นคือปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.692 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

- 2.2 สมมติฐานที่2.2 ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อทดสอบด้วยสถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร มีความสำคัญทางสถิติคือ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั้นคือปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.729 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

- 2.3 สมมติฐานที่2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อทดสอบด้วยสถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสำคัญทางสถิติคือ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั้นคือด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.726 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	ค่านัยสำคัญ
สมมติฐานที่1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	0.080
1.2 ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.011
1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.044
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.011

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	0.144
1.6 ตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.044
1.7 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.029
สมมุติฐานที่2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร		
2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน	<0.001
2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน	<0.001
2.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน	<0.001

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาสามารถนำมาอภิปรายผลโดยแบ่งเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ปัจจัยด้านเพศ และปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับ มาก จากการวิจัยเชิงปริมาณ ปัจจัยที่ส่งผลบุคลากรให้ความคิดเห็นว่าส่งผลต่อผูกพันกับองค์กรมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.9378 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.7104 รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.9187 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.5797 ส่วนปัจจัยที่บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าส่งผลต่อผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.7092 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.7299 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers(1977) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามโนคติประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3.ประสบการณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับ ญฐพรรณ ชาญธัญกรรม(2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การของกรมชลประทาน(สามเสน) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก เพื่อนร่วมงานให้ความสนับสนุนช่วยเหลือกันในที่ทีม ถือเป็นปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับสูง

ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่สำคัญ บุคลากรมีความรู้สึกท้าทายกับงานที่ได้รับ เมื่อองค์กรประสบปัญหาบุคลากรรู้สึกมีความเป็นห่วงองค์กร หรือเวลาที่องค์กรได้รับรางวัลต่างๆบุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจไปกับองค์กร สาเหตุเพราะบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่สูงมาก การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน นอกจากการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และแนะนำวิธีการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานของ Vance (2006) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและความผูกพันพนักงาน และแนวทางที่จะเข้าใจในการวัดความผูกพัน และการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ผลการศึกษาที่ได้พบข้อพิสูจน์ 10 ข้อ ที่เป้นแนวทางในการวัดความผูกพันองค์กร โดยปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดของVance ที่สอดคล้องมีดังนี้ 1. ความภาคภูมิใจในองค์กร 2. โอกาสที่ได้ทำงานที่ดีและมีความท้าทาย 3. การรับรู้และการตอบสนองทางบวกต่อผู้ปฏิบัติงาน 4. การได้รับการสนับสนุนส่วนตัวจากหัวหน้างาน

3. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก และความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ทั้งจากการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความเห็นว่าการมาทำงานเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่แล้ว ประกอบกับการงานในบางลักษณะงานไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ อีกทั้งการขาดงาน ลางาน หรือมาทำงานสายเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเงินตอบแทนประจำปี หากไม่มีความจำเป็นบุคลากรจะไม่ขาดงาน ลางานหรือมาทำงานสาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet) ของ Becker ที่กล่าวว่าคนที่บุคคลใดจะมีความผูกพันกับสิ่งใดได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ลงทุนกระทำการใดๆในสิ่งนั้น เช่น การที่บุคคลเข้าไปทำงานในองค์กร ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าการลงทุน ซึ่งการลงทุนมีหลายรูปแบบ เช่น การลงทุนด้านเวลา การลงทุนร่างกายแรงใจ หรือการลงทุนด้านสติปัญญา เมื่อเกิดการลงทุนบุคคลย่อมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการต่างๆ บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินต่างๆนอกเหนือจากเงินเดือน โดยบุคลากรจะมีการเปรียบเทียบว่าหากตนเองลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กรจะทำให้บุคลากรสูญเสียสิทธิพิเศษเหล่านี้ไป

ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 4.3296 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.7136 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.6629 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.9240 ส่วนด้านที่บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าจะส่งผลต่อผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.6015 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.8590 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 150 ราย พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.49) และยังสอดคล้องกับ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน(องค์การมหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 โดยด้านที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.8646 เนื่องด้วยองค์กรเป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงค่อนข้างสูง การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กรดังต่อไปนี้

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น อีกทั้งผลการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนเพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงานได้รับการเลื่อนขั้นหรือได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. เงินเดือนและสวัสดิการ หน่วยงานยังขาดแรงจูงใจที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจ การปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งที่ต่างกันทำให้ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เช่น ลูกจ้างทั่วไปจะมีอัตราเงินเดือนคงที่ไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นไม่ว่าภาระงานจะมากหรือน้อย ความใส่ใจในการทำงานไม่ได้ทำให้อัตราเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นได้ หากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจโดยการเพิ่มค่าตอบแทนประจำปี(โบนัส) โดยอิงการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาเป็นตัวหนุนเสริมให้บุคลากรระดับตำแหน่งลูกจ้างทั่วไปได้รับค่าตอบแทนประจำปีที่เพิ่มขึ้น อาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์กรควรมีกิจกรรมที่มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีใกล้ชิดมากขึ้น เช่นจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีลักษณะเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่นภาวะเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2. จากการศึกษพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนานโยบายด้านโครงสร้างองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาที่เกิดขึ้นนำมาปรับปรุงและพัฒนาในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). ปรินธิญามหาบัณฑิต ,คณะบริหารธุรกิจ ,มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน(องค์การมหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โสมย์สิริ มลุดทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย . ปรินธิญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- JobsDBbyseek. (2564). 5 แนวทาง สร้างความผูกพันในองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2565 , จาก เว็บไซต์ <https://th.jobsdb.com/th->
- Steers Richard M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. Administrative Science quarterly. 22 January.
- Vance, R. J. (2006). Employee Engagement and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in your Organization. London: Kogan Page.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Commitment. American Journal of Sociology, 66.
- Mowday J. P., L. W. Porter and R. M. Steers. (1982). Employee-Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.