

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

**Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of Local
Administrative Organizations in Saraphi District, Chiang Mai Province**

พัชรา สุสิงสา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา และสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 244 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 244 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-51 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และมีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท (2) ระดับความคิดเป็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (4) พนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านบรรทัดฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (6) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพัน, องค์การ, พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

Research subject Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of Local Administrative Organizations in Saraphi District, Chiang Mai Province The objectives of this time were 1) to study the factors affecting the organizational commitment of the employees of the local government organization in Saraphi District, Chiang Mai Province 2) to study the development guidelines And create organizational commitment of staff of local administrative organizations in Saraphi District, Chiang Mai Province Sample group used in the research Are civil servants, permanent employees, staff employed by the mission And general employment staff in Saraphi District, Chiang Mai Province the sample size is 244 using the formula of Taro Yamane using the research tool as a questionnaire. About the factors that affect organizational commitment The results of the research showed that (1) sample size is 244 people The majority of the samples aged between 41-50 years, bachelor degree level. Or equivalent to 161 people, having a marital status with a working period of less than 5 years, have a civil servant position have an average income of less than 10,000 baht (2) Level of opinions on job characteristics and Level of opinions on work experience factors affecting organizational commitment of employees of local administrative organizations in Saraphi District, Chiang Mai Province In overall, it was in the high level of agreement and when considered in each aspect found that it was at the high level in all aspects. (3) Organizational Commitment of Local Administrative Organization Employees Overall and each aspect is at a high level. (4) Employees that have Personal factors are different. There is no commitment to the organization as a whole. But in terms of staying with the organization Found that the samples with different marital status Different salary levels have different ties with statistical significance at the level of 0.05. And for the norms, it is found that the samples with salary levels Different, with different commitment, statistically at the level of 0.05 (5) Relationship of job characteristics affecting organizational commitment of employees Overall there is a moderate level of positive relationship. With statistical significance at the level of 0.01 (6) The relationship of work experience factors affecting organizational commitment of

employees Overall there is a high level of positive relationship. With statistical significance at the level of 0.01

Key word : Commitment Employees, Organizational, Local Administrative Organizations

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรของรัฐ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งพนักงาน ถือเป็นกลไกที่สำคัญ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ และปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การที่พนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบัน ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบัน คือปัญหาด้านบุคลากร การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจาก การโยกย้ายของพนักงาน และการลาออกของพนักงานจ้าง ทำให้การทำงานเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปเป็นแนวทางที่จะทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปรารถนา ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ประชากรของการวิจัย กำหนดให้เป็น ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 แห่ง จำนวน 622 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของTaro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 244 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 244 ชุด กำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลช่วง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562 – ธันวาคม พ.ศ. 2562

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพการสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) ระดับตำแหน่ง (6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (7) อัตราเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงาน (1) ความหลากหลายของงาน (2)ความอิสระในการทำงาน (3)ความท้าทายของงาน (4) โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน (1) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (2) ความรู้สึกที่ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ (3) ความรู้สึกว่าคุณค่าที่สำคัญในองค์กร ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร (1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (2) ด้านความรู้สึก (3) ด้านบรรทัดฐาน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร เพราะหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

สวานีย์ แก้วมณี (2547, หน้า 12) ได้รวบรวมแนวคิดด้านความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

IES (Institute of employment studies) ได้ให้นิยามของ Engagement คือมุมมองที่ดีของพนักงานที่มีต่อหน่วยงานและค่านิยมของหน่วยงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับธุรกิจและจะให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น โดยยึดผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ หน่วยงานมีหน้าที่ในการพัฒนาและรักษาไว้ของความผูกพันของพนักงานต่อหน่วยงาน โดยเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้าและพนักงาน

Employee Engagement จากคำจำกัดความของ CLC (The Corporate Leadership Report) หมายถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คำมั่นสัญญาต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

The Gallup Organization ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อันประกอบด้วยส่วนที่หนึ่งคือ พนักงานและความรู้สึกในจิตใจของพนักงาน ส่วนที่สอง ความสามารถของหัวหน้างานในการสร้างเงื่อนไขที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถให้บรรลุผลการทำงานสูง และผลงานที่ดีของธุรกิจ ความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะอยู่กับองค์กร และส่งผลให้องค์กรดำเนินงานให้ได้กำไรสูงสุด ซึ่งส่งผลต่อพนักงานมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่ องค์กรควรคงไว้

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ องค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การ

มีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานเสมอ

ศรัญญา ชื่อตรง (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด พบว่า พนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน สถานะภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ฉัตรรัตน์ ส้ารวมจิต (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่าการสมรสมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ธัญพิชชา สามารถ (2558) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยทั้งหมดมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ .01

อสมภรณ์ มั่นคง และ กิตติ เกื้อสกุล (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง

แสนพล ศรีภูธร (2559) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงส์ จังหวัดสกลนคร พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น ไม่แตกต่าง ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อทางบวกความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลมากที่สุด และปัจจัยด้านข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลน้อยที่สุด

พรชนก กังวีระนนท์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการแสดง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาเป็นด้านความต้องการพื้นฐาน และด้านการสนับสนุนทางการบริหาร สุดท้ายเป็นด้านความก้าวหน้าในงาน และพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร รองลงมาเป็นการพูดถึงองค์กรทางบวก สุดท้ายเป็นการดำรงอยู่กับองค์กร และพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันไปตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ แต่ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแต่ละปัจจัยก็ให้ผลแตกต่างกันไปตามลักษณะองค์กรแต่ละหน่วยงาน ซึ่งอาจจะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันก็ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) โดยใช้พนักงานที่เป็น ข้าราชการ พนักงานประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 12 แห่ง ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยวิเคราะห์ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามในการศึกษา คือ 244 คน

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน (คิดเป็นร้อยละ 64.3) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 85 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.8) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 161 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.0) มีสถานภาพสมรส จำนวน 136 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.7) มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.6) มีตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการ 128 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.5) มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 59 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.2)
2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการ สมรสแตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และ ด้านบรรทัดฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมี ความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้าน ระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน แตกต่างกัน ไม่มี ผลต่อความผูกพัน ยกเว้น ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านบรรทัดฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสิทธิภาพในการ ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับ ปานกลาง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้าน ความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความ หลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์

กับผู้อื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กรถ้า พนักงานยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรหรือนาน โน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลด น้อยลงไป

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการคงอยู่ กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานแต่ละด้าน ได้แก่ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิง ได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรใดมี บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมนำไปให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นอกจากนี้ มีความรู้สึกของพนักงาน ที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก อื่นๆ จะเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้าน บรรทัดฐาน พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพัน ที่มี และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจาก การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมไปถึงข้อเสนอแนะต่างๆ การให้ค่าตอบแทน การจ่าย เงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน การ ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้าง สภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงานควรสร้างระบบบรรทัดฐานทางสังคมเพราะว่าพนักงานมีความ ยินดี และพร้อมที่จะตอบแทนให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ หรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง
2. ควรมีการศึกษาโดยขยายขอบเขตของความผูกพันให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อให้การศึกษามีแง่มุมที่กว้างขวาง รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น
3. การศึกษาครั้งนี้ผู้สนใจสามารถนำไปศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการบริหารงานในรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน และศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง และเพื่อให้ได้ข้อมูล ความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการสนับสนุนการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างถูกต้อง และตรงตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- จิณฉัตรณี ส้ารวมจิต. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัด สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2547). หลักการจัดการ และ องค์กรและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์กร ทฤษฎีและการออกแบบ (Organization Theory & Design). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธัญพิชชา สามารถ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นายคุณภาพ. (2554, เมษายน). องค์กรของท่านเป็นองค์กรเพื่อคุณภาพหรือไม่. วารสาร For Quality. 17(162) : 20-23.

- พรชนก กังวีระนนท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการแสดงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2560). อำเภอสารภี. ค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://th.wikipedia.org>
- ศรัญญา ชู่อตรง. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค, กระทรวงสาธารณสุข.
- สมใจ สังข์แสดม. (2541, มกราคม-กุมภาพันธ์). องค์กรในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารข้าราชการ. 62(1) : 39-45.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน = Employee engagement. วารสารบริหารคน 27(3) : 10-16.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2560). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. 15. กรุงเทพมหานคร: จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- แสนพล ศรีภูธร, (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร. ปรินญาณิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อสมภรณ์ มั่นคง, กิตติ เกื้อสกุล. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.