ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

The Relationship between Organizational Culture and The Staff's Organizational Commitment at Chonglom Subdistrict Administrative Organization Lan Krabue District in Kamphaeng Phet Province

ชนัด เผ่าพันธ์ดี[1]

Chanad Bhowbhandee[1]

Received : February 15, 2024; **Revised** : May 25, 2024; **Accepted** : May 26, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อเทศบาลตำบลช่องลม 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ประชากรคือ บุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำนวน 149 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 110 คน โดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลช่องลม ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วน อายุงาน และหน่วยงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ปัจจัยด้านสัญลักษณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของ

[1] นักวิชาการอิสระ; Independent Academic; e-mail : chanadb2@gmail.com

บุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ส่วนวีรบุรุษ ธรรมเนียมปฏิบัติและค่านิยมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน เทศบาลตำบลช่องลม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
คำสำคัญ (Keywords) : วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพัน, องค์การ

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the level of factors of organizational culture and the staff's organizational commitment at Chonglom Sub-District Administrative Organization 2) To compare the staff's organizational commitment on basis of personal factors and 3) To study the relationship between the factors of organizational culture and the staff's organizational commitment at Chonglom Sub-District Administrative Organization. The sample included 110 staff. Data were collected suing 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, one way ANOVA, and Pearson's Coefficient Correlation.

The findings revealed as follows : 1) the factors of organizational culture were reported to be generally found at the high level and the staff's organizational commitment at Chonglom Sub-District Administrative Organization was reported to be generally found at the high level, 2) those who had different educational background have the different organizational commitment and length of service, division, did not have the different organizational commitment at significance level .05, and 3) the factors, which the Symbols were related to the staff's organizational commitment positively and moderately, included Heroes, Rituals and Value were related to the staff's organizational commitment positively and high at significance level .01
Keywords : Organizational Culture, Commitment**,** Organizational

บทนำ (Introduction)

การบริหารองค์การประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญขององค์การ ที่ต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร 4 อย่าง หรือ 4M ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์หรือคน (man) เงินหรืองบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการบริหารหรือการจัดการ หรือการบริหารจัดการ (management) เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะเปรียบเสมือนเครื่องจักรกลหรือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากสาเหตุที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงาน จัดตั้งองค์การ สร้างวัฒนธรรมองค์การ นำองค์การหรือบริหารองค์การ เป็นผู้ควบคุมงาน เป็นผู้ลงมือปฏิบัติงาน รวมทั้งยังเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ และถ้าองค์การใดเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้สามารถบริหารปัจจัยด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพได้ (Guest, D.E., 1997, Becker, B.E., & Huselid, M.A., 1998) อย่างไรก็ตามถึงแม้องค์การเห็นความสำคัญของบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ถ้าไม่สามารถหาวิธีการที่จะบำรุงรักษาบุคลากรไว้ในองค์การและก่อให้เกิดความผูกพันได้แล้ว ก็จะไม่เกิดประโยชน์อันใด และถ้าในทางตรงข้าม ถ้าสามารถเก็บรักษาบุคลากรไว้ในองค์การได้ แต่บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ย่อมไม่เกิดประโยชน์อันใดเช่นกัน และประเด็นที่น่าสนใจก็คือ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การ ควรทำอย่างไรจึงจะสามารถบำรุงและเก็บรักษาบุคลากรไว้ในองค์การและก่อให้เกิดความผูกพัน โดยที่บุคลากรเหล่านั้นตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจของตนตามที่องค์การได้กำหนดให้อย่างมีประสิทธิภาพ (Deal, T.E., & Kennedy, A.A., 1982)

วัฒนธรรมองค์การนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ คือ มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การแล้ว จะมีการเลือกรับรู้วัฒนธรรมองค์การตรงตามที่วางไว้และถ้าหากรูปแบบวัฒนธรรมขององค์การไม่ตรงตามที่เขาคาดหวังไว้เขาจะรู้สึกผิดหวัง และทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ ไม่อยากทำงาน ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การ และพร้อมที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การ เพื่อที่จะไปทำงานยังองค์การอื่น หรือถ้าจำเป็นต้องทนอยู่ในองค์การก็ทำงานไปวัน ๆ หนึ่ง ไม่มีความผูกพันต่อองค์การแต่อย่างใด ดังนั้น ผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์การ โดยนำมาประกอบการตัดสินใจเริ่มตั้งแต่การรับพนักงานเข้ามาให้เข้ากันได้กับองค์การ หรือใช้เป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคคลในทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความผูกพันและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การ ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วยเพราะว่าจะทำให้สมาชิกเกิดการยึดเหนี่ยวกัน เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมและการสื่อสารมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งทำให้บุคคลทุ่มเทพลังกายและพลังใจ ให้ความจงรักภักดีต่อองค์การหรือสังกัดที่ตนเองอยู่ มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์การ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นั่นคือทำให้บุคคลได้รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นหน้าที่หลักของ

วัฒนธรรมองค์การ คือทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (ไกรฤทธิ์ บุณยเกียรติ, 2553 : 5, Kahn, W.A., 1990, Saks A.M., 2006)

เทศบาลตำบลช่องลมเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตั้งอยู่ที่ตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร มีพื้นที่ครอบคุม 8 หมู่บ้าน มีประชากร ณ.เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 รวม 5,693 คน (เทศบาลตำบลช่องลม, 2567) ประชากรส่วนใหญ่ มีเชื่อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นแบบผสมผสาน เนื่องจากประชากรส่วนหนึ่งเป็นชาวไทยทรงดำ ซ้ง ภูไท และอีสาน มีความสัมพันธ์ ในระบบเครือญาติที่แน่นแฟ้น มีการไปมาหาสู่และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตเทศบาลให้ได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อทำภารกิจของตนเองในระดับท้องถิ่น ทั้งด้านทะเบียนราษฎร์ ภาษีท้องถิ่น การศึกษาระดับอนุบาล การสาธารณสุขเบื้องต้น หน่วยงานจะต้องสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ทุกมิติ ให้ได้รับการยอมรับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เทศบาลมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้ามากในด้านของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินการโครงการที่โดดเด่นและประสบความสำเร็จ ได้แก่ การพัฒนาไปสู่การเป็นเทศบาลคาร์บอนต่ำ การจัดตั้งโรงงานปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ และมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาเอดส์ในที่ทำงาน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์การที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าเทศบาลตำบลช่องลมมีวัฒนธรรมองค์การอย่างไร สามารถสร้างความผูกพันของข้าราชการ พนักงานให้มีความรักภักดีต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใดและมีปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านใดที่จะช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลช่องลม

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อเทศบาลตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำนวน 149 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ สัญลักษณ์ วีรบุรุษ ขนมธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมลักษณะของคำถามประกอบด้วยข้อความคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (Rating Scale) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันองค์การ ประกอบด้วยด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านการทำงานอย่างต่อเนื่องและบรรทัดฐานของสังคม โดยเป็นคำถามประเมินค่าเพื่อวัดระดับของความผูกพัน โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลช่องลม ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD (Least Significant Difference)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลช่องลม แสดงดังตารางที่ 1-2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ในภาพรวม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสัญลักษณ์	4.45	.68	มาก	1
2. ด้านวีรบุรุษ	4.26	.63	มาก	2
3. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติ	3.81	.71	มาก	4
4. ด้านค่านิยม	3.85	.68	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.09**	**.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสัญลักษณ์อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ ด้านวีรบุรุษอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านธรรมเนียมปฏิบัติอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	3.77	.65	มาก	2
2. ด้านการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.71	.78	มาก	3
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.19	.67	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.89**	**.74**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความผูกพันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ลักษณะ

งานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการทำงานอย่างต่อเนื่องมีความผูกพันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 3-6 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**MS**	**df**	**F**	**p-value**
ระหว่างกลุ่ม	113.593	37.864	3	1.458	.230
ภายในกลุ่ม	2752.371	25.966	106		
รวม	**2865.964**		**109**		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามอายุงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมที่ต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**MS**	**df**	**F**	**p-value**
ระหว่างกลุ่ม	566.30	283.15	2	2.34*	.001
ภายในกลุ่ม	33753.67	120.96	107		
รวม	**34319.97**		**109**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมที่ต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการเปรียบเทียบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีของ LSD แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามการศึกษาที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่

การศึกษา	ต่ำกว่าอนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าอนุปริญญา	-	2.983*	4.726*
ปริญญาตรี		-	-
ปริญญาโท			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่คือ บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญากับปริญญาตรี และต่ำกว่าอนุปริญญากับปริญญาโทมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการศึกษารายคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมจำแนกตามหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	110.964	55.482	3	2.155	.121
ภายในกลุ่ม	2755.000	25.748	106		
รวม	**2865.964**		**109**		

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมจำแนกตามหน่วยงานของบุคลากรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม

เมื่อ Y = ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม

X_1 = สัญลักษณ์

X_2 = วีรบุรุษ

X_3 = ธรรมเนียมปฏิบัติ

X_4 = ค่านิยม

$X_{รวม}$ = ผลรวมของตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม (Y)		ระดับความสัมพันธ์
สัญลักษณ์ (X_1)	Pearson Correlation	r =.472**	ปานกลาง
วีรบุรุษ (X_2)	Pearson Correlation	r =.776**	สูง
ธรรมเนียมปฏิบัติ (X_3)	Pearson Correlation	r =.747**	สูง
ค่านิยม (X_4)	Pearson Correlation	r =.772**	สูง
ผลรวมของตัวแปรอิสระ ($X_{รวม}$)	Pearson Correlation	r =.752*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการตรวจสอบสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม มีดังนี้

สัญลักษณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r=.472**) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

วีรบุรุษมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r=.776**) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ธรรมเนียมปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r=.747**) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ค่านิยมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r=.772**) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลรวมของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r=.752**) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลช่องลม พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะว่าสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร (วัฒนชัย ไชยอำพร, 2562) ที่ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากพนักงานภายในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นขนบธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานภายในองค์การที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ ตลอดจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลช่องลม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้บุคลากรเทศบาลตำบลช่องลมที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความรู้ความเข้าใจต่อความผูกพันต่างกันเพราะพื้นฐานความรู้จะช่วยยกระดับความรักความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เข้าใจจิตใจการทำงานด้วยกันที่จะพัฒนาไปข้างหน้าได้ต้องมีความผูกพันต่อหน่วยงานที่จะทำงานให้ดีเกิดประสิทธิผลต่อประชาชน ผลการศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) ที่ศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยดังกล่าวยังระบุว่าข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ที่สังกัดหน่วยงานและอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลวิจัยบุคลากรเทศบาลตำบลช่องลมที่อายุงานและหน่วยงานต่างกันก็พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่อายุงานและหน่วยงานที่ทำงานถึงจะต่างกันก็ไม่มีผลต่อต่อความผูกพันต่อเทศบาล

ช่องลมเพราะทุกหน่วยงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนให้สำเร็จลุล่วงตามแผนงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลช่องลมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันก็มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผลผูกพันต่อพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (หทัยภัทร สีใส, 2563) อีกทั้งผลการศึกษาครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองคก์รของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา (รมิตา ประวัติ, 2564) ที่ศึกษาพบว่าอายุงานโดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษานี้ก็พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศที่พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Profile) มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ (Judge, T.A., & Bono, J.E., 2001, Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L., 2002, Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M. I., & Khalid, B., 2020, Gok, O. N., & Balta, S., 2020)

ส่วนผลวิจัยปัจจัยด้านสัญลักษณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลม ส่วนวีรบุรุษ ธรรมเนียมปฏิบัติและค่านิยมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน เทศบาลตำบลช่องลม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าปัจจัยทั้งสี่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเทศบาลตำบลช่องลม อาทิปัจจัยด้านสัญลักษณ์ ประกอบด้วย การตกแต่งอาคารสำนักงาน เครื่องแบบ ระบบแบบแผน สิ่งเหล่านี้แสดงสัญลักษณ์ถึงค่านิยมระดับสมมติฐานขององค์การ สัญลักษณ์มีอำนาจทางวัฒนธรรมมากเพราะเป็นการนำเสนอเฉพาะเจาะจงแสดงถึงอัตลักษณ์ขององค์การและเอกลักษณ์ที่จดจำได้ต่อบุคคลภายนอกองค์การ ส่วนวีรบุรุษคือบุคลากรของเทศบาลตำบลช่องลมที่สมควรยกย่องนับถือ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ การทำงานดี เสียสละ คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมก่อนประโยชน์ส่วนตัว ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และปัจจัยธรรมเนียมปฏิบัติ บุคลากรของเทศบาลตำบลช่องลมเห็นพ้องกันว่าช่วยเสริมสร้างอารมณ์ร่วมและการให้ความเคารพผู้อื่น ขนบธรรมเนียมประเพณีทางสังคมและศาสนา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede (1990 : 290) ในประเด็นที่ว่าการแบ่งระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การนั้นแบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยเปรียบเสมือนกับเปลือกของหัวหอม (onion) จากเปลือกชั้นนอกสุดที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด จนถึงเปลือกชั้นในสุดที่เปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุดคือสัญลักษณ์ (symbols) วีรบุรุษ (heroes) ธรรมเนียมปฏิบัติ (rituals)และค่านิยม (value) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร (วัฒนชัย ไชยอำพร, 2562) ที่ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากพนักงานภายในองค์กร โดยมีการ

เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นขนบธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของพนักงานภายในองค์การที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ ตลอดจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป อีกทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก (จุตติมาพร ช่วยบำรุง, 2562) ที่เสนอผลการวิจัยว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมต่อองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มภายในแต่ละองค์การ โดยสิ่งที่นับว่าเป็น วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ได้แก่ ค่านิยม แนวคิด แนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ เกิดขึ้นภายในแต่ละองค์กร ทำให้วัฒนธรรมองค์การจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความ เอาใจใส่ต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ขององค์การนั้น นอกจากนี้ผลการวิจัยก็พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศที่พบว่าความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นต่อองค์การจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมต่อความผูกพัน ความภักดีตลอดจนความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์การของพนักงาน (Meyer, J.P., & Allen, N.J., 1991, O'Reilly, C.A., III, Chatman, J., & Caldwell, D.F., 1991, Wang, H., Han, J., & Wang, Y., 2021, Navarro, J., Real, J. C., & Leal, A., 2021)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสัญลักษณ์ ควรสร้างภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบลช่องลมให้เป็นหน่วยงานที่สะอาด มีห้องทำงานสีสดใส ห้องน้ำสะอาด ข้าราชการ พนักงานที่ยิ้มแย้มแจ่มใส

2. ด้านวีรบุรุษ ควรมีการอบรมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลช่องลมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ให้ทำงานให้บริการที่ประชาชนประทับใจ เสียสละ คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมก่อนประโยชน์ส่วนตัว ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา

3. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติ ควรเสริมสร้างการให้ความเคารพประชาชนที่มารับบริการและเพื่อนร่วมงาน สร้างประเพณีทางสังคมในท้องถิ่นและวันสำคัญทางศาสนา

4. ด้านค่านิยม ควรสร้างมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องลมในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรหรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติ มีพฤติกรรมที่ถือว่าค่านิยมเป็นแก่นของวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อเทศบาลตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

เอกสารอ้างอิง (References)

ไกรฤทธิ์ บุณยเกียรติ. (2553). **วัฒนธรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : นิตยสารการท่าเรือ.

จุตติมาพร ช่วยบำรุง. (2562). **การศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัย ด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เทศบาลตำบลช่องลม. (2567). **“ข้อมูลเทศบาล.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.chonglom.go.th/** สืบค้น 3 เมษายน 2567.

นภัสสร พรหมเขียว. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่.** สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รมิตา ประวัติ. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา.** สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

หทัยภัทร สีใส. (2563). **ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผลผูกพันต่อพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.** สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Becker, Howard S. (1960). “Notes on the Concept of Commitment.” **American Journal of Sociology**. 66 (1) : 34-42.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). "High Performance Work Systems and Firm Performance : A Synthesis of Research and Managerial Implications." **Research in Personnel and Human Resources Management**. 16 : 53-101.

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). **Corporate cultures : The rites and rituals of corporate life**. Reading, MA : Addison-Wesley.

Douglas, M. (1973). **Natural Symbols : Explorations in Cosmology**. New York, NY : Vintage Books.

Gok, O. N., & Balta, S. (2020). "The Relationship between Personal Characteristics and Employee Engagement : A Study in the Logistics Sector." **International Journal of Productivity and Performance Management.** 69(8) : 1879-1895.

Guest, D. E. (1997). "Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. International." **Journal of Human Resource Management**. 8(3) : 263-276.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis." **Journal of Applied Psychology**. 87(2) : 268-279.

Hofstede, G., et al. (1990). "Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases." **Administrative Science Quarterly**. 35 : 286-316.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). "Relationship of Core Self-Evaluations Traits--Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability--With Job Satisfaction and Job Performance : A Meta-Analysis." **Journal of Applied Psychology.** 86(1) : 80-92.

Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work." **Academy of Management Journal**. 33(4) : 692-724.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." **Human Resource Management Review**. 1(1) : 61-89.

Navarro, J., Real, J. C., & Leal, A. (2021). "Organizational Culture and Employee Engagement : The Moderating Role of Organizational Size." **Personnel Review**. 50(7) : 2031-2050.

O'Reilly, C. A., III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). "People and Organizational Culture : A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit." **Academy of Management Journal**. 34(3) : 487-516.

Saks, A. M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." **Journal of Managerial Psychology.** 21(7) : 600-619.

Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M. I., & Khalid, B. (2020). "The Role of Personal Characteristics in Employee Engagement : A Conceptual Framework. Asia Pacific" **Management Review.** 25(1) : 47-56.

Wang, H., Han, J., & Wang, Y. (2021). "The Relationship Between Organizational Culture and Employee Engagement : A Moderated Mediation Model." **Frontiers in Psychology.** 12 : 752-972.