

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร*

Organizational Commitment of
Local Government Officials: A case study of
Bangkok Metropolitan Districts

¹สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล

¹Sittipan Buddhahun, Chalida Sornmanee, Chalernpol Srihong,

Saowalux Sukkawirach and Viroj Kosakul

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

¹Corresponding Author. sittipan@hotmail.com



บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และใช้ปัจจัย 10 ด้านในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสังกัดสำนักงานเขต 50 สำนักงานเขต จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายเกี่ยวกับ

ประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 คือระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi-square tests ในการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานปกครองท้องถิ่น; สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

The main purpose of this research, “Organizational Commitment of Local Government Officials : A case study of Bangkok Metropolitan Districts”, is to find the levels of organizational commitment of the Bangkok Metropolitan officials. Also, it attempted to explore relationship between sex, ages, marriage status, level of education, positions and years of work and their organizational commitments. Ten dimensions were used to scale the level of organizational commitment; i.e. job security, types of job, responsibility, performance achievements, respectfulness, advances in job positions, relationship with the bosses, compensation, work conditions, policy and administration. The population to be explored are those 381 Bangkok Metropolitan officials who work at 50 districts in the Bangkok Metropolitan Region. Questionnaires were employed as a tool to collect data. The descriptive statistics were frequency and percentage. For personal data analysis, mean, standard deviation were employed in describing the first research objectives, i.e. The level of organizational commitment of Bangkok Metropolitan Districts officials. Chi-square tests are used to test hypotheses.

The research found that there was a high level of organizational commitment of the Bangkok Metropolitan officials as a whole, none relationship between sex, ages, positions and years of work and levels of organizational commitment was found, but there were relationships between marriage status and level of education and levels of organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment; Local government officials; Bangkok Metropolitan Districts

บทนำ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักทฤษฎีองค์กรและนักบริหารว่า การทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้ในที่สุด เพราะเชื่อว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถยืนยันได้ถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพขององค์กรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร และเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ซึ่งจะมีการแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานเผชิญในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นเพียงปฏิกิริยาที่สะท้อนให้เห็นการโต้ตอบอย่างฉับพลันในชั่วขณะหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการจึงหันมาศึกษาตัวแปรที่เชื่อว่าสามารถทำนายถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมได้ดีกว่า นั่นคือ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คณะผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อประชากรของกรุงเทพมหานครหลายล้านคน และมีพนักงานที่เป็นข้าราชการสามัญสังกัดสำนักงานเขตต่างๆ อยู่กว่าเจ็ดพันคน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและเพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

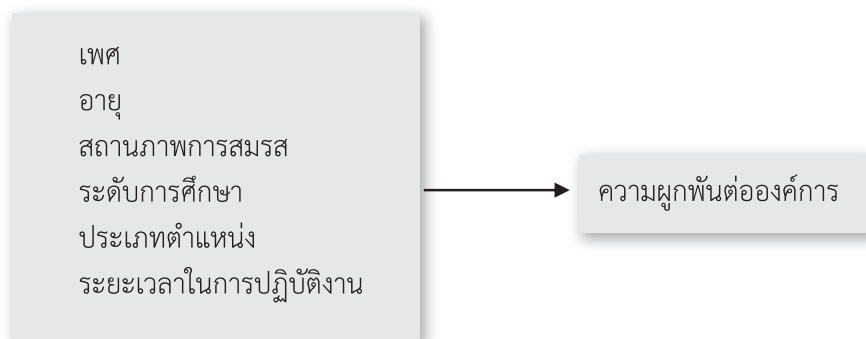
เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คณะผู้วิจัยได้นำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีการวิจัย

วิธีการวิจัย

คณะผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey research) โดยจะใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ณ เวลาหนึ่ง (cross-sectional study) (Babbie, 1998, chap. 4)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสังกัดสำนักงานเขต 50 สำนักงานเขต จำนวน 7,471 คน (บัญชีสรุปจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสังกัดสำนักงานเขต 50 สำนักงานเขต, ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2559)

กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, p. 1088) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง $\pm 5\%$ ดังนั้นจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) สำนักงานเขตละ 7 – 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยใช้คำถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด คำถามทุกข้อเป็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ระบุไว้ในสมมุติฐานการวิจัย

การประเมินความแม่นยำด้านเนื้อหา (content validity) ของคำถามในแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประกอบด้วยที่ปรึกษาโครงการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาระเบียบวิธีวิจัยจำนวนรวมทั้งหมด 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินโดยการให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละข้อของชุดคำถามที่จะใช้วัด “ความผูกพันต่อองค์กร” และเลือกเฉพาะคำถามข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องเกินกว่า 0.60 ขึ้นไป เพื่อเก็บไว้ใช้งานจริงในแบบสอบถามต่อไป

การประเมินความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้จำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำคะแนนคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้ง 30 ชุด มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น คือ ค่า Cronbach's alpha โดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ พบว่าค่า Cronbach's alpha ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.89 แสดงว่าชุดคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามนี้มีระดับความเชื่อมั่นสูงเป็นที่ยอมรับได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยได้ติดต่อประสานกับฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสำนักงานเขตต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ในช่วงเวลาระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยการนำคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามแต่ละชุดมาแปลงเป็นตัวเลขในรูปของรหัสข้อมูล ต่อจากนั้นจึงบันทึกรหัสข้อมูลดังกล่าวและประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการ โดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครโดยรวมและในแต่ละด้าน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi-square tests ในการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

จากการวิจัย ความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 381 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 381)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	121	31.8
หญิง	260	68.2
2. อายุ		
20 – 30 ปี	76	19.9
31 – 40 ปี	200	52.5
41 – 50 ปี	65	17.1
51 – 60 ปี	39	10.2
สูงกว่า 60 ปี	1	0.3
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	215	56.4
สมรส	151	39.6
หม้าย/หย่า	15	3.9
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	12.3
ปริญญาตรี	274	71.9
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	15.7

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประเภทตำแหน่ง		
วิชาการ	204	53.5
ทั่วไป	177	46.5
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	158	41.5
6 – 10 ปี	74	19.4
11 – 15 ปี	65	17.1
16 ปีขึ้นไป	84	22.0

เพศ พบว่า พนักงานกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมา คือ เพศชาย มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

อายุ พบว่า พนักงานกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา คือ อายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ลำดับสาม คือ อายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ลำดับสี่ คือ อายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และลำดับสุดท้าย คือ อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพโสด มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา คือ สมรส มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และลำดับสาม คือ หม้าย/หย่า มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และลำดับสาม คือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ประเภทตำแหน่ง พบว่า พนักงานกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในตำแหน่งวิชาการ มีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งทั่วไป จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ลำดับสาม คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติ

งาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และลำดับสี่ คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

ตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร
แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยรวม

($n = 381$)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร รายด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับ
ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.49	สูง	①
ลักษณะงาน	3.99	0.61	สูง	④
ความรับผิดชอบในงาน	4.00	0.49	สูง	③
ความสำเร็จในงาน	4.12	0.50	สูง	②
การยอมรับนับถือ	3.94	0.58	สูง	⑥
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.90	0.64	สูง	⑧
การบังคับบัญชา	3.95	0.63	สูง	⑤
ค่าตอบแทน	3.60	0.74	สูง	⑩
สภาพการทำงาน	3.79	0.73	สูง	⑨
นโยบายและการบริหาร	3.92	0.62	สูง	⑦
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร	3.94	0.46	สูง	

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.23$) ด้านลักษณะงาน มีระดับความผูกพันในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการบังคับบัญชา มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) ด้านค่าตอบแทน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) ด้านสภาพการทำงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) และด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร										รวม		X ² = 2.109 Pearson Chi-Square P = 0.55
	ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศชาย	0	0.00	0	0.00	19	5.00	89	23.40	13	3.40	121	31.8	
เพศหญิง	0	0.00	1	0.30	32	8.40	198	49.60	38	10.00	260	68.2	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.55 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร										รวม		X ² = 17.614 Pearson Chi-Square P = 0.128
	ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
20-30 ปี	0	0.0	1	0.3	12	3.1	55	14.4	8	2.1	76	19.9	
31-40 ปี	0	0.0	0	0.0	28	7.3	151	39.6	21	5.5	200	52.5	
41-50 ปี	0	0.0	0	0.0	7	1.8	46	12.1	12	3.1	65	17.1	
51-60 ปี	0	0.0	0	0.0	4	1.0	26	6.8	9	2.4	39	10.2	
สูงกว่า 60 ปี	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.3	1	0.3	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 สถานะภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

สถานะภาพ การสมรส	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร										รวม		X ² = 19.235 Pearson Chi-Square P=0.004*
	ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
โสด	0	0.0	1	0.3	34	8.9	158	41.5	22	5.8	215	56.4	
สมรส	0	0.0	0	0.0	17	4.5	112	29.4	22	5.8	151	39.6	
หม้าย/หย่า	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	2.1	7	1.8	15	3.9	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า สถานะภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงยอมรับสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลของสถานภาพสมรส พบว่า ความสัมพันธ์เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สถานภาพโสดที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ สถานภาพสมรสที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 35.2 และลำดับสาม คือ สถานภาพหม้าย/หย่าที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมากคิดเป็นร้อยละ 3.9

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร										รวม		X ² = 13.276 Pearson Chi-Square P=0.039*
	ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.0	0	0.0	4	1.0	32	8.4	11	2.9	47	12.3	
ปริญญาตรี	0	0.0	0	0.0	35	9.2	204	53.5	35	9.2	274	71.9	
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0	0.0	1	0.3	12	3.1	42	11.0	5	1.3	60	15.7	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงยอมรับสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลของระดับการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 12.3 และลำดับสาม คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 11.3

สมมติฐานที่ 5 ประเภทตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร

ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร

ประเภท ตำแหน่ง	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร										รวม		X ² = 19.235 Pearson Chi-Square P=0.004*
	ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
วิชาการ	0	0.0	1	0.3	31	8.1	149	39.1	23	6.0	204	53.5	
ทั่วไป	0	0.0	0	0.0	20	5.2	129	33.9	28	7.3	177	46.5	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ประเภทตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร

ตาราง 8 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร										รวม		X ² = 9.796 Pearson Chi-Square P=0.367
	ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
น้อยกว่า 5 ปี	0	0.0	1	0.3	24	6.3	118	31.0	15	3.9	158	41.5	
6-10 ปี	0	0.0	0	0.0	12	3.1	53	13.9	9	2.4	74	19.4	
11-15 ปี	0	0.0	0	0.0	4	1.0	50	13.1	11	2.9	65	17.1	
16 ปีขึ้นไป	0	0.0	0	0.0	11	2.9	57	15.0	16	4.2	84	22.0	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.367 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง ลำดับที่สาม คือ ความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับสูง ลำดับที่สี่ คือ ลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง ลำดับที่ห้า คือ การบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ลำดับที่หก คือ การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ลำดับที่เจ็ด คือ นโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับสูง ลำดับที่แปด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับสูง ลำดับที่เก้า คือ สภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง ลำดับที่สิบ คือ ค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง

1.1 เหตุผลในรายละเอียดในด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติและส่งผลให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นลำดับแรก จากการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ องค์กรมีผลการปฏิบัติงานดี และมีความมั่นคง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.29$) ลำดับที่สาม คือ ลักษณะงานหรือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญกับองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.26$) ลำดับที่สี่ คือ ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใส่ร้ายจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$)

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederik Herzberg และคณะ(as cited in Tin Prachayaprueth, 2551, pp. 75 – 76) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเหตุจูงใจ (motivations) และการดูแลรักษา (hygiene) ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับ 1) ข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Patitita Sanhapakdee (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พี แอนด์ อี จำกัด ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับดี คือต้องการความเจริญก้าวหน้าและความต้องการเพื่อความอยู่รอด และ 2) งานวิจัยของ Parichart Pongchaisri

(2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีอิสระในงาน และประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับ ได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

1.2 เหตุผลในรายละเอียดในด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติและส่งผลให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นลำดับที่สอง จากการวิเคราะห์พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานในหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานขององค์กรทุกประการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) ลำดับที่สาม คือ ผลงานมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ความสามารถและความถนัด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$) ลำดับที่สี่ คือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$)

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ Rachanee Trisutthiwongsa (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

1.3 เหตุผลในรายละเอียดในด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและส่งผลให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นลำดับที่สาม จากการวิเคราะห์พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ

แรก คือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$) ลำดับที่สาม คือ เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ และไม่ได้รับค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) ลำดับที่สี่ คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้ตรวจสอบและควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) ลำดับที่ห้า คือ มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$)

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rachanee Trisutthiwongsa (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ Wanwilai Sripanyawit (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการและบริการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธนาคารทหารไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรับในค่านิยมและเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักและตั้งใจที่จะช่วยเหลือองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

1.4 เหตุผลในรายละเอียดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและส่งผลให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นลำดับที่สี่ จากการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คือ งานที่ทำมีความท้าทาย และช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) ลำดับที่สาม คือ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) ลำดับที่สี่ คือ หน่วยงานมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$)

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederik Herzberg และคณะ (as cited in Tin Prachayaprueth, 2551, pp. 75 – 76) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเหตุจูงใจ (motivations) ประการสำคัญอย่างหนึ่งคือลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถว่าจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parichart Pongchaisri (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีอิสระในงาน และประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

1.5 เหตุผลในรายละเอียดในด้านการบังคับบัญชา และส่งผลให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นลำดับที่ห้า จากการวิเคราะห์พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความสามารถในการติดต่อประสานงานและความสนิทสนมเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถขอคำปรึกษาได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) ลำดับที่สาม คือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) ลำดับที่สี่ คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) ลำดับที่ห้า คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) ลำดับที่หก คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) ลำดับที่เจ็ด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) ลำดับที่แปด คือ ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$)

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sunwara Hasanee (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์การ โครงสร้างองค์การ การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงาน เอกลักษณ์ขององค์การ และทัศนคติต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เหตุผลในรายละเอียดในด้านการยอมรับนับถือ และส่งผลให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นลำดับที่หก จากการวิเคราะห์พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ช่วยเสนอความคิดเห็น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) ลำดับที่สาม คือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเรื่องความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sunwara Hasanee (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์การ โครงสร้างองค์การ การบังคับบัญชา

สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงาน เอกลักษณะขององค์กร และทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เหตุผลในรายละเอียดในด้านนโยบายและการบริหาร และส่งผลให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นลำดับที่เจ็ด จากการวิเคราะห์พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ แผนกหรือหน่วยงานภายในได้ทำการติดต่อสื่อสารประสานงานกับแผนกอื่นๆในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ องค์กรได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) ลำดับที่สาม คือ องค์กรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) ลำดับที่สี่ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านอื่นๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ และการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีการจัดการจัดทำรายงานและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$)

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ Jeeranun Duangkum (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ กรณีศึกษา บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความภักดีต่อองค์กรกับการมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทและความผูกพันต่อบริษัท พบว่า บทบาทของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สัมพันธ์ภาพในองค์กร ลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น รายได้และสวัสดิการ และนโยบายและการบริหารองค์กรมีผลสำคัญที่สุดต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร

2. เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.55 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ไม่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

ซึ่งสอดคล้องกับ 1). งาน วิจัยของ Nithiwadee Taiwan (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร 2). งานวิจัยของ Wanwilai Sripanyawit (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการและบริการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ 3). Parichart Pongchaisri (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ

องค์การของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

3. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ไม่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับ 1). งาน วิจัยของนิธิตี ไตรวัลย์ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ และ 2). งานวิจัยของ Wanwilai Sripanyawit (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการ และบริการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

4. สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า สถานะภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงยอมรับสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลของสถานภาพสมรส พบว่า ความสัมพันธ์เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สถานภาพโสดที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ สถานภาพสมรสที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 35.2 และลำดับสาม คือ สถานภาพหม้าย/หย่าที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมากคิดเป็นร้อยละ 3.9

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Parichart Pongchaisri (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน

แต่แตกต่างจากข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Chanwut Boonchom (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน .ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร โดยมีขนาดกลุ่มประชากร ในการศึกษาจำนวน 109 คน โดยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานะภาพโสด/อยู่คนเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.97 และสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อทำการทดสอบ โดยใช้สถิติทดสอบ

t-test พบว่าสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{sig.} = 0.191$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงยอมรับสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลของระดับการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าที่ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.3 และลำดับสาม คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานครระดับสูงถึงสูงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.3

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1). Chanwut Boonchom (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของ Parichart Pongchaisri (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

6. ประเภทตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ประเภทตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สอดคล้องกับ Siriporn Thaikorn (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในองค์กร

แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ Wanwilai Sripanyawit (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาร้านอาหารไทย จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการและบริการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานร้านอาหารไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.367 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nithiwadee Taiwan (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อค้นพบจากการวิจัยแตกต่างจากงานวิจัยของ Wanwilai Sripanyawit (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาร้านอาหารไทย จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการและบริการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานร้านอาหารไทยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

กรุงเทพมหานคร ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นการกระตุ้น และตระหนักถึงคุณประโยชน์ของการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยนำผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพัน โดยนำข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยสุดมาพัฒนาความผูกพันในองค์กรดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนเป็นข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยสุดใน 10 ด้าน เมื่อดูรายข้อย่อยพบว่าความเห็นของบุคลากรที่ว่า “ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน” คะแนนเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในลำดับสุดท้าย และข้อที่อยู่ในลำดับสี่คือ “รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ปฏิบัติอยู่” ซึ่งชี้ให้เห็นได้ว่าบุคลากรยังคงกังวลในเรื่องรายได้ ค่า

ตอบแทนและสวัสดิการอยู่

2. ด้านสภาพการทำงาน ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “องค์กรมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ”

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้”

4. ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านอื่นๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ” และ “การประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีการจัดการจัดทำรายงานและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ”

5. ด้านการยอมรับนับถือ ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเรื่องความคิดและข้อเสนอแนะ”

6. ด้านการบังคับบัญชา ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสองลำดับคือ “ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น” และ “ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา”

7. ด้านลักษณะงาน ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “หน่วยงานมีระบบการจัดการความรู้ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

8. ด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่”

9. ด้านความสำเร็จในงาน ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์”

10. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ “ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใส่ร้ายจากผู้บังคับบัญชา”

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาซ้ำ โดยศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันก่อนและหลังการพัฒนางานองค์กรตามข้อเสนอแนะข้างต้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น

References

- Babbie, E.R. (1998). *The Practice of Social Research*, Belmont, CA : Wadsworth Pub. Co.
- Boonchom, C. (2007). *Organization Commitment: A Case Study of Islam Santichon's Personnel*. Master of Art (Social Development) Thesis, Faculty of Social and Environmental Development, NIDA.
- Duangkum, J. (2008). *Organization Commitment of Hard disk Industry Engineers: A case study of Western Digital Company Limited (Thailand)*. Master of Science Thesis, King Mongkut's University of Technology Thonburi.
- Hasanee, S. (2550). *Commitment of Workers : A Case Study of Workers in Natural Gas Separation Plant, PTT Public Company Limited, Rayong Province*. Master Thesis, NIDA.
- Pongchaisri, P. (2009). *Organization Commitment of Revenue Officers Region 5*. Master Thesis, NIDA.
- Prachayaprueth, T. (2008). *Development Administration*. (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Sanhapakdee, P. (2007). *Motivation Factors Effecting Working Behavior and Organization Commitment of B&E Company Limited's Staff*. Master of Business Administration Thesis, Srinakharinwirot University.
- Sripanyawit, W. (2009). *Organization Commitment: A Case study of Thai Military Bank's Staff*. Master of Business Administration Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University.
- Taiwan, N. (2008). *Organization Commitment of Bangkok Bank's Staff, Planning Division, Chiangmai*. Master of Business Administration Thesis, University of Chiangmai.
- Thaikorn, S. (2011). *Organization Commitment: A Case study of Siam Commercial Bank's Staff*. Master of Business Administration Thesis, Maejo University.
- Trisutthiwongsa. R. (2009). *Relation between Job Satisfaction Organization Commitment and Working Efficiency of Mahasarakam University's Staff*. Master of Management Thesis, Mahasarakam University.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed., New York: Harper and Row Publications.