

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
Employees' Organizational Commitment of Staff Members within
Tasai Subdistrict Administrative Organization, Mueang Samut Sakhon
District, Samut Sakhon Province

วันวิสาข์ สุวรรณโต

นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: imcherry21@gmail.com

ชยุต ภาวนันท์กุล

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: meedee2548@hotmail.com

Wanwisa Suwanto

Student, Master of Public Administration Program,

Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

Shayut Pavapanunkul

Lecturer, Master of Public Administration Program,

Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

รับเข้า: 6 สิงหาคม 2563 แก้ไข: 3 กันยายน 2563 ตอบรับ: 18 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 142 คน โดยใช้โปรแกรม G*Power ของโคเฮน (Cohen, 1977) โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนาใน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการส่งเสริมคุณค่าชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานมีระดับมากที่สุด นำสู่การเกื้อหนุนทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.43 ผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะให้ใช้สมการโชคดีของ Darren Hardy ตามแนวคิดผลสมบูรณผผสานร่วมกันและนำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในแผนพัฒนายุทธศาสตร์ปีต่อไปองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ความแรงของความผูกพันต่อองค์การ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย

Abstract

This research aims to study 1) the level of employee's opinion in the strength factors of organizational commitment and employees' organizational commitment of staff members within Thasai Subdistrict Administrative organization, Mueang SamutSakhon district, SamutSakhon province 2) were related to the level of the strength factors of organizational commitment and employees' organizational commitment of staff members within Thasai Subdistrict Administrative organization, Mueang SamutSakhon district, SamutSakhon province. The sample were 142 persons who working within Thasai Subdistrict Administrative organization, Mueang SamutSakhon district, SamutSakhon province by using G*Power programs according to Cohen. The data is collected by using questionnaire estimation. The descriptive statistics used for this research are respectively percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient.

Thses research findings revealed that 1) the level of employee's opinion and the strength factors of organizational commitment that implemented in the employees organizational commitment within Tasai Subdistrict Administration organizational, Mueang SamutSakhon district, SamutSakhon province, in general was very good. In

regard to each side, it was found that the mean of the aspect of social responsibility and the support of private and work life was the highest. These results were helpful to build the employees' organizational commitment perception and also, in general was very good 2) the strength factors of organizational commitment that related to employees' organizational commitment, in general, had the positive relations, the lower level. The Correlation Coefficient (ρ) was 0.423. Moreover, this research suggests that the positive relationships for studying the luck equation based on Darren Hardy the compound effect and quality of work life, including the employees' organizational commitment for using in Tasai Subdistrict Administrative organization policy and planning in the next strategic year plan.

Keywords: organizational binding of employee, strength of organizational binding, Tasai Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐได้วางเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ให้การยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และผลประโยชน์ส่วนรวม” ต้องการทางพัฒนาพฤติกรรมของข้าราชการและปฏิบัติงานให้เข้ามาร่วมพัฒนาประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขแก่ประชาชนทุกระดับ ด้วยการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการและปฏิบัติงานเกิดความรักในองค์กรที่ได้ทำงาน ซึ่งมีผลต่อการเกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ได้ถูกคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนำไปกำหนดไว้เป็นบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและวางยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2557-2560 ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนทั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นมาตรฐานเดียวกันด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นองค์การภาครัฐก็ต้องดำเนินบทบาทตามยุทธศาสตร์ชาตินี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย ซึ่งนำมาเป็นพื้นที่ศึกษาและกรณีศึกษา และแนวคิดทางวิชาการที่นำมาประยุกต์ได้อย่างดีกับเป้าประสงค์ข้อที่ 4.2 ของยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ คือ เสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ทางด้านรายละเอียดกลยุทธ์ 1.1 ร่วมกันสร้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสุจริตธรรมแห่งศักดิ์ศรี (Organizational Integrity) (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2556) ก็คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นทัศนคติทางบวกแสดงออกมาทางความรู้สึกและพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ 1) การยอมรับองค์การ 2) การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ 3) ความมุ่งมั่นต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ประยุกต์ได้กับ Kate and Masako (2002)

Gupta and Singh (2015: 1192-1211) ให้พิจารณาความผูกพันต่อองค์กร แสดงชัดเจนได้จากอัตรา การผูกพันกับงาน การยอมรับเพื่อนร่วมงาน แสดงออกให้เห็นถึงการทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น นำมาประยุกต์กับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทรายด้วย ซึ่งยังมี ปัญหาในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานทางการขาดแรงจูงใจและขาดความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานหรือยังมีความเข้าใจในความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในเชิงนโยบายและปฏิบัติไม่แข็งแกร่ง จึงมีผล ต่อองค์การที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือเจริญเติบโตในอนาคตตามที่วางนโยบายไว้ค่อนข้าง ยิ่งขาดความเป็นรูปธรรมชัดเจน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นจากการเมืองท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จึงมีความต้องการในการหาแนวทาง สร้างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแกร่งของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยการยอมรับ การแลกเปลี่ยน 2) ปัจจัยทางโอกาสหน้าที่การงาน และปัจจัยจริยธรรมและการกระทำต่อพนักงานและ สังคมเป็นต้น (AL-Jabari and Ghazzawi, 2019: 78-119; Hardy, 2010) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์เป็นการ สร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพชัดเจน อีกทั้ง การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแกร่งของความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับความ สนใจในการประยุกต์การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแบบดั้งเดิมที่มุ่งพิจารณาทางแรงจูงใจ อารมณ์ และ ปทัสถานขององค์กรให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์มากขึ้นมาเป็นแนวทางสร้างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแกร่ง ของความผูกพันต่อองค์กรที่จะแสดงความสัมพันธ์ให้เห็นได้ในระดับความคิดเห็นที่แสดงออกและเป็น แนวทางให้เห็นทางความสัมพันธ์เชิงบวกหรือลบ (Gupta and Singh, 2015: 1192-1211; Gursay and Chic, 2008: 448-458; Meyer and Herscovitch, 2001: 299-326) ระหว่างองค์การกับพนักงาน ซึ่ง ในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการรวมพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทรายนั่นเอง (ประยุกต์จาก AL-Jabari and Ghazzawi, 2019: 78-119; Gupta and Singh, 2015; Geneviciute- Janonienė and Endriulaitienė, 2014: 558-564)

ด้วยความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแกร่งของความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร (ซึ่งงานวิจัยนี้จะใช้คำว่าผู้ปฏิบัติงานแทน โดยจะแสดง เหตุผลไว้ในบทที่ 3) เพื่อที่จะสร้างให้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารหรือหัวหน้านำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงในการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทรายแห่งนี้ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2557-2560 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์วางรากฐานเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไปเป็นแผนปฏิบัติการระยะ 40 ปีที่ได้วางไว้

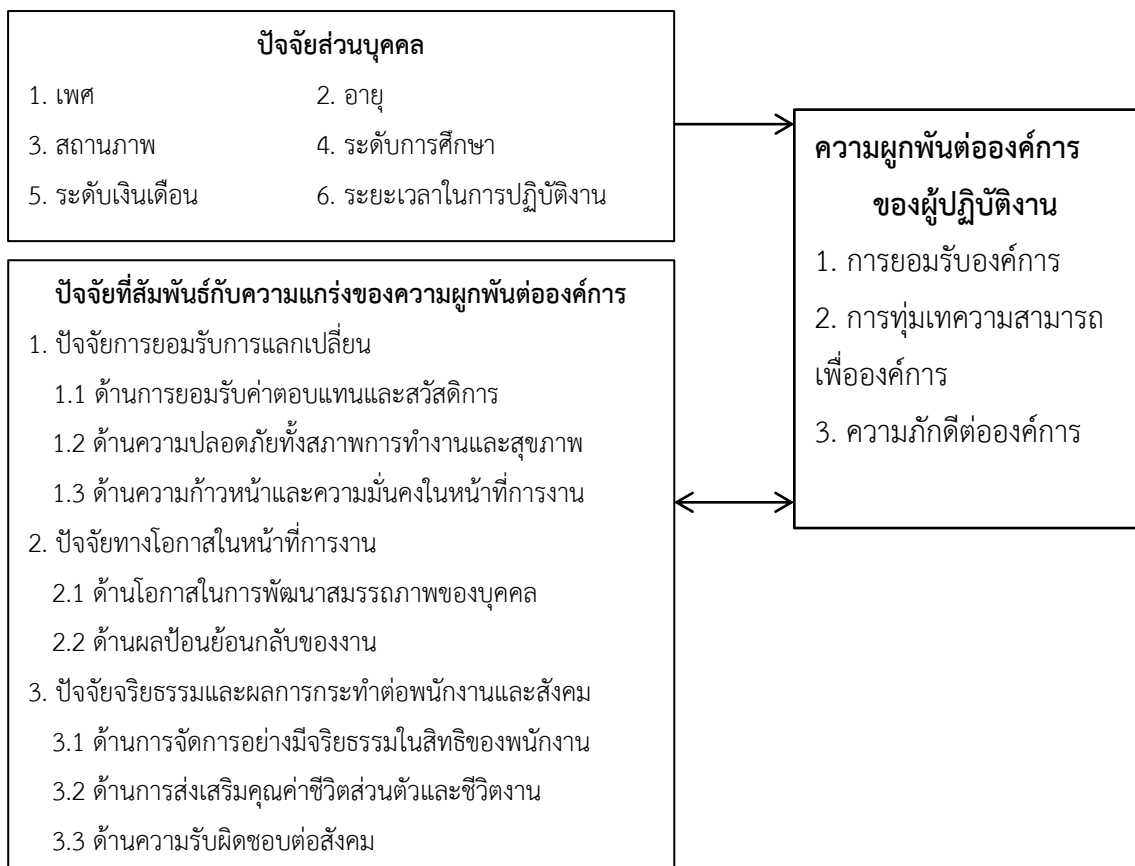
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์กรกับ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1) Basel AL-Jabari and Issam Ghazzawi (2019: 78-119) เรื่องปัจจัยการยอมรับแลกเปลี่ยนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) John P. Meyer and lynne Herscovitch (2001: 299-326); Nora Ahmad and Nelson Ositadimma Oranye (2010) เรื่องปัจจัยจริยธรรมและผลการกระทำต่อพนักงานและสังคม 3) Richard M. Steers (1977); Dogan Gursoy, Thomas A. Maierb and Christina G. Chic (2008: 448-458) เรื่องแนวความคิดทัศนคติในทางบวกของพนักงาน 4) Bindu Gupta & Ajay Singh (2015: 1192-1211) เรื่องปัจจัยทางโอกาสในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและชั่วคราว ซึ่งผู้วิจัยรวมเรียกว่า ผู้ปฏิบัติงาน แทนคำว่า พนักงาน เพื่อให้เป็นภาษาวิจัยมากขึ้น (Working Employee) (ประยุกต์จาก Mcleod, 2019; Cohen, 1992: 155-159; Kate and Masako, 2002; ชยุต ภวานันท์กุล และ ณสรัญ มหิทธิชาติกุล, 2563) ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 332 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ตามแนวคิดของโคเฮน (Cohen, 1988, 1992) ใช้การกำหนดค่าอิทธิพลขนาดใหญ่ (Large Size) = 0.6 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น 128 ตัวอย่าง และเพื่อกันความผิดพลาดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจึงใช้จำนวน 142 ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามมาตรฐานระดับตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert Scale) (Likert, 1932) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการสร้างเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งสามารถเป็นตัวแทนด้วยลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างของงานวิจัยนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.899 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแกร่งของความผูกพันต่อองค์กร 0.909 และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร 0.794 ซึ่งค่าทั้งหมดของความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Cronbach, 1990)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแกร่งของความผูกพันต่อองค์กร กับตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยแปรผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 472) ดังนี้

ดังนี้	$ r \geq 0.80$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูง
	$0.50 < r < 0.80$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	$ r \leq 0.50$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวม

ลำดับที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.	ด้านการยอมรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.29	0.63	มาก
2.	ด้านผลประโยชน์อันกลับของงาน	4.17	0.62	มาก
3.	ด้านการส่งเสริมคุณค่าชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน	4.37	0.54	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.37	0.53	มาก
รวม		4.01	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมคุณค่าชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและเท่ากัน ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.54$ และ $SD = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.63$) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์อันกลับของงาน ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.62$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครโดยรวม

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรง ของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
1. ปัจจัยการยอมรับการแลกเปลี่ยน		
1.1 ด้านการยอมรับค่าตอบแทน และสวัสดิการ	.448**	ต่ำ
1.2 ด้านความปลอดภัยทั้งสภาพ การทำงานและสุขภาพ	.487**	ต่ำ
1.3 ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในหน้าที่การงาน	.474**	ต่ำ
2. ปัจจัยทางโอกาสในหน้าที่การงาน		
2.1 ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	.203*	ต่ำ
2.2 ด้านผลประโยชน์กลับของงาน	.263**	ต่ำ
3. ปัจจัยจริยธรรมและผลการกระทำต่อพนักงานและสังคม		
3.1 ด้านการจัดการอย่างมีจริยธรรม ในสิทธิของพนักงาน	.507**	ปานกลาง
3.2 ด้านการส่งเสริมคุณค่าชีวิต ส่วนตัวและชีวิตงาน	.513**	ปานกลาง
3.3 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.508**	ปานกลาง
รวม	.423**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ .423 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การจัดการอย่างมีจริยธรรมในสิทธิของพนักงาน 2) การส่งเสริมคุณค่าชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน และ 3) ความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันองค์การโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ .507, .513 และ .508 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตต่อไปว่า ใน 3 ด้านดังที่กล่าวนี้ ด้านการส่งเสริมคุณค่าชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) มากที่สุด คือ .513 และรองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม .508 และสิทธิของพนักงานที่มีความใกล้เคียงอย่างมากต่างที่ส่วนต่าง .507 กับ .508 เพียง 0.01 เท่านั้น ส่วนปัจจัยอื่นที่เหลือ คือ ปัจจัยการยอมรับการแลกเปลี่ยนและโอกาสในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำทั้งหมด

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันองค์การกับความผูกพันองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครนี้ อภิปรายได้ว่า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมและเจตคติจากการส่งเสริมคุณค่าชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานกับความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก แสดงความปรารถนาจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พระศิวฤทธิ์ ชัยทน และ พินัย วิถีสวัสดิ์ (2560); สุรศักดิ์ เพ็งภาค (2559) แต่มีข้อสังเกตในด้านการยอมรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผลป้อนย้อนกลับของงานที่อยู่ในระดับรองลงมา แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ขอนำแนวคิดของ Gupta and Singh (2015: 1192-1211); Gursay, Maier and Chi (2008: 1-68) มาอภิปรายที่แสดงให้เห็นว่ายังมีความต้องการจากองค์การในการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่และต้องการทักษะใหม่ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ตัวเองมากกว่าการทำงานให้ดีขึ้นด้วยการฝึกอบรมทักษะเชิงวิชาชีพและมีความรู้สึกว่าเป็นสิทธิของพนักงาน เสมือนผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินอีกด้วย แสดงให้เห็นถึงแนวคิดของ Sheldon (1971) มาอภิปรายได้อีก ที่พบว่าพนักงานในลักษณะที่กล่าวข้างต้น เรียกความผูกพันองค์การเสมือนเป็นพลเมืองขององค์การ (Citizenship of Organization) เป็นการแสดงออกให้เห็นความผูกพันองค์การของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน (Employees' Organization Commitment) ในลักษณะผูกพันเชิงธุรกิจ คือ ตอบสนองผลประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิตเพื่อตนเองและครอบครัว ซึ่งแนวคิดดังกล่าว ประยุกต์จาก Forkuoh, Affum-Osei, Osei and Addo Yaw (2014: 1-14) และ Affum-Osei, Acquah and Acheampong (2015: 769-778) อ้างอิงได้จากปัจจัยความสัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันองค์การ ดังอภิปรายไว้ใน วัตถุประสงค์ที่ 1 แล้ว ประยุกต์ใช้กับ Judge, Heller and Mount (2002) และงานของ ปรัชมิษฐ์ เหลาคำ (2556) ที่เห็นว่าเรื่องดังกล่าวข้างต้น ผลประโยชน์ที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากกิจกรรมขององค์การเป็นสำคัญในการเห็นการยอมรับการแลกเปลี่ยนโอกาสความก้าวหน้าทางการงาน เป็นต้น ที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สำเร็จ เพ็งแก้ว สัญญา เคนาภูมิ และ ยุภาพร ยุภาศ (2560) ที่พบว่าปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันองค์การอย่างมาก คือ ปัจจัยความสำเร็จของงาน ปัจจัยค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล คือ เงินเดือนและสวัสดิการ เป็น

ต้น ซึ่งแนวคิดทั้งหมดสรุปให้เห็นได้ด้วยงานศึกษาของ Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, and De Chermont (2003) ที่มีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะเรื่องความสำเร็จของงานที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ คือ การแสดงออกให้เห็นจากการส่งเสริมคุณค่าชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานกับผลป้อนย้อนกลับมาประยุกต์ อภิปรายได้

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อ องค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง สมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า 1) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ $.423 \leq 0.50$ ผลการวิจัยนี้อภิปรายด้วยแนวคิดของ Bluestone (1977: 44) ซึ่งถือเป็นต้นแบบให้เห็นแนวคิดของระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร อธิบายความแรง ได้จากการต้องมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพัน ต่อองค์กรในทิศทางที่ไม่ต่างกันจนมากเกินไป ดังปรากฏและอภิปรายไว้แล้วในวัตถุประสงค์ที่ 1 นอกจากนี้ขอนำแนวคิดผลสมบูรณผลร่วมกัน (Compound Effect) ด้วยสมการความโชคคิของ Darren Hardy (Hardy, 2010) ที่ต้องสร้างมาตรการให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า สร้างความเชื่อมั่น ให้กับพนักงานทางผลประโยชน์ตอบแทนและเพื่อผลประโยชน์ของชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานด้วย (Preparation + Attitude + Opportunity + Action $\rightarrow$ Luck) ซึ่งสมการนี้มาเสริมการอภิปราย ซึ่งมีความสอดคล้องกับการเสนอปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบอย่าง ทัวถึงของ Khalip (2016: 16-23) และ อัญชลี ฝอยทอง (2560)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าขององค์การที่ผู้บริหารต้องแสดงความจริงใจให้เห็นการ เติบโตไปด้วยกัน และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ทั้งผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ จนถึงเกษียณอายุ และหลัง เกษียณอายุ
2. จัดส่วนการบริหารแบบหลากหลายให้เกิดความสมดุลสัดส่วนทางเพศ
3. มีมาตรการชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งตามโอกาสและสิทธิที่ได้รับ
4. มีทุนการศึกษาแบบระบบหมุนเวียนทางส่งเสริมระดับการศึกษาเป็นประจำทุกปี
5. ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สามารถยังชีพได้ในปัจจุบัน และรับเหตุสุดวิสัย เช่น โรคระบาด การเกิดวิกฤติการณ์เมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น
6. ส่งเสริมการให้มีความคิดสร้างสรรค์และให้มีผลตอบแทนและรางวัลแก่ผลงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่กำลังจะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุในการทำงานเพื่อเตรียมหรือหลังเกษียณ เพื่อสร้างองค์การแห่งความสุข
2. ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค ช่องว่าง ทักษะ และแรงจูงใจต่อความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทางความผูกพันองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวทางปรับปรุงหรือแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรมีการศึกษาแบบขยายขอบเขตหรือเพิ่มกลุ่มเป้าหมายของพื้นที่อื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแรงของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในแต่ละพื้นที่และองค์การที่แตกต่างกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- 2009/home/NPM.pdf.
- ชยุต ภาวนันท์กุล และ ณสรัญ มหิทธิชาติกุล. (2563). **ระเบียบวิธีอวตารวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). **สถิติธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ปรัชมิญช์ เหลาคำ. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระศิวฤทธิ์ ชัยทน และ พินัย วิถีสวัสดิ์. (2560). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2556). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2557-2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล**. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2562, จาก <http://www.local.moi.go.th/2009/home/NPM.pdf>.
- สำเร็จ เพ็งแก้ว สัญญา เคนาภูมิ และ ยุภาพร ยุภาศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. **วารสาร RMUGRC2017 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 2: 1546-1555.
- สุรศักดิ์ เพ็งภาค. (2559). **วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสิงห์บุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดิ.

- อัญชลี ฝอยทอง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Affum-Osei, E., Acquah, E. & Acheampong, P. (2015). *Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana*. **American Journal of Industrial and Business Management**, 5: 769-778.
- Ahmad, N. & Oranye, N. (2010). *Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Comparative Analysis of Nurses Working in Malaysia and England*. **Journal of Nursing Management**, 18(5): 582-591.
- AL-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). *Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and Research Agenda*. **International Leadership Journal**, 11(1): 78-119.
- Bluestone, I. (1977). *Implementing Quality-of-work life Programs*. **Management Review**, 6(9): 43-46.
- Cohen, J. (1977). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. Rev. ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- _____. (1988). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- _____. (1992). *A Power Primer*. **Psychological Bulletin**, 112(1): 155-159.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Forkuoh, S. K., Affum-Osei, E., Osei, M. A. & Addo Yaw, V. J. (2014). *Employees' Commitment and Growth of Family Businesses*. **International Journal of Economics, Commerce and Management**, 2(8): 1-14.
- Geneviciute-Janonienė, G. & Endriulaitienė, A. (2014). *Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations*. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 140(2014): 558-564.
- Gupta, B. & Singh, A. (2015). *Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment: A Study of Generational Diversity*. **Benchmarking An International Journal**, 22(7): 1192-1211.

- Gursoy, D., Maier, T. & Chi, C. G.-Q. (2008). *Generational Differences: An Examination of Work Values and Generational Gaps in the Hospitality Workforce*. **International Journal of Hospitality Management**, 27(3): 448-458.
- Hardy, D. (2010). **The Compound Effect**. New York: Vanguard Press.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). *Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis*. **Journal of Applied Psychology**, 87(3): 530-541.
- Kate, W. & Masako, T. (2002). **Reframing Organizational Commitment within a Contemporary Careers Framework**. New York: Cornell University.
- Khalip, N. (2016). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 6(12): 16-23.
- Likert, R.(1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*. **Archives of Psychology**, 140: 1-55.
- McLeod, S. A. (2019). **Qualitative VS Quantitative Research**. Simply Psychology. Retrieved December 30, 2019, from <https://shorturl.at/cquNT>.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. **Human Resource Management Review**, 11, 3, 299-326.
- Sheldon, M. (1971). *An Empirical Analysis of Organizational Identification*. **Academy of Management Journal**, 14, 149-226.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. **Administrative Science Quarterly**, 22, 46-56.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R. & de Chermont, K. (2003). *The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration*. **Psychological Bulletin**, 129(6): 914-945.