

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

Factors Affecting Engagement Among the Personnel of The Tha It
Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District,
Nonthaburi Province

ปวิตรรา คลังทอง
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Pawittra Klangthong
Southeast Asia University
Email: pawittrappppp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2. ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 140 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

2. ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

* ได้รับบทความ: 20 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 21 เมษายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2568

ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือนั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.73$)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน; บุคลากร; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this study were 1. to study the level of engagement of the personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province, 2.to study differences in engagement among the personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization according to the personal factors, and 3. to suggest guidelines for developing engagement among the personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization. The participants who answered the questionnaire consisted of 140 personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization. The researcher used the data obtained from the questionnaire to evaluate the results using a statistical program. The statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, and one-way ANOVA.

The research results are as follows:

1. according to the general data, the majority of the participants were male (77 people / 55 percent), aged 41-50 (79 people / 56.40 percent), had a bachelor's degree (82 people / 58.60 percent), and had an average monthly income of 15,001-25,000 baht (61 people / 43.60 percent).

2. The level of engagement among the personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province, was overall at a high level with an average value of ($\bar{x} = 3.60$). As for the individual factors, the factor with the

highest average value ($\bar{x} = 3.76$) was “the willingness to devote their full potential to the organization”, followed by “trust and acceptance of the organization's goals and values” ($\bar{x} = 3.73$).

3. As a result of comparing the factors affecting engagement among the personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization according to the personal factors, it was revealed that gender, age, education level, and average monthly income of the personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization caused differences in the engagement among the personnel of the Tha It Subdistrict Administrative Organization.

Keywords: Factors Affecting Engagement; Personnel; Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรในทุกวันนี้เราปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งบุคลากรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรและผลงานของพนักงาน มีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า ยิ่งพนักงานมีระดับความผูกพันมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2553) หลายองค์กรจึงอยากที่จะสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะทำให้ความปรารถนาที่จะอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กรเป็นเวลานานและพร้อมที่จะอุทิศความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (แสงเดือน รักษาใจ, 2554)

ทุกวันนี้องค์กรส่วนใหญ่มักจะพูดถึงเรื่องว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากมีข้อพิสูจน์และผลการวิจัยจากองค์กรหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร ก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานรู้สึกแยกแยะและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำ ผลก็คือ ผลงานจะแย่งเลวร้ายลงซึ่งก็จะส่งผลต่อผลงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นความผูกพันของ พนักงานจึงช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดอัตราการสูญเสียพนักงาน

โดยการลาออกของ พนักงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายทางตรง เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้ทำงานแทนที่จะเป็นอดีตพนักงานที่สามารถลาออก ค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น ผลกระทบของภาระงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลง เพราะพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน และอาจส่งผลให้ขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร และค่าใช้จ่ายสุดท้ายคือค่าเสียโอกาส อันเกิดจากการสูญเสียความรู้และความสามารถของพนักงานที่ลาออกไป (บัณฑิต เพชรน้อย, 2550; ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) นอกจากนี้ ผลการวิจัยในอดีตยังชี้ให้เห็นอีกว่า ความผูกพันต่องานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น ทั้งในระดับตัวบุคคลและองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพัน พนักงานจะสละเวลา พละกำลัง มีความซื่อสัตย์ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Sheldon, 1972) ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานที่มีความผูกพันต่องานต่ำ มักจะไม่เห็นความสำคัญของงาน และไม่กระตือรือร้นหรือทุ่มเทในการทำงาน (Harter, Schmidt & Hayes, 2002)

องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จัดเป็นองค์กรที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นอยู่และสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นในทุกด้าน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองนโยบายการกระจายอำนาจ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทำอัฐ มีบุคลากรสับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้ามาในองค์กรตลอดเวลาในตำแหน่งต่าง ๆ อันเกิดจากการเกษียณอายุราชการ การบรรจุเข้ารับตำแหน่งใหม่ รวมถึงการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ทำให้บางครั้งการทำงานเกิดปัญหา ทำให้เกิดการชะงักงัน เนื่องจากการรับตำแหน่งงานที่ยังไม่คุ้นเคย ซึ่ง “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องการให้มี เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจให้บุคลากร ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การมากขึ้น สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี มีการประสานงานที่ดีในหน่วยงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่าบุคลากรทั้งสองระดับต้องมีความสัมพันธ์ตลอดการทำงาน และเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้นซึ่งผู้วิจัยเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำอัฐ จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำอัฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของบุคลากรต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์การอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (แบบเลือกตอบ)

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร
3. ความต้องการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุง

2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชา พรเจริญกิจกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูกิจ ยลชญาวงศ์

ดร.ภาวิธ รุจฉันทน์

ทั้งหมดสังกัดหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3. ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป แสดงว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ เพื่อขอความร่วมมือ
2. นัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับกลุ่มตัวอย่าง
3. แจกแบบสอบถามตามนัดหมาย
4. ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ
6. รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา

- การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน

- t-test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม
- One-Way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป
- หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบเปรียบเทียบ

รายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการ	N = 140		ความคิดเห็น
	μ	σ	
1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	3.73	0.313	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กร	3.76	0.330	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	3.56	0.308	มาก
รวม	3.60	0.249	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาคือด้านความเชื่อถือนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) และต่ำที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามด้านความเชื่อถือนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

ด้านความเชื่อถือน และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	N = 140		ความ คิดเห็น
	μ	σ	
1. วัฒนธรรมขององค์กร เป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	3.94	.512	มาก
2. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว	3.64	.590	มาก
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังและความสามารถของท่าน	3.43	.625	มาก
4. ท่านคิดว่าองค์กรได้วางกฎระเบียบทั้งข้อปฏิบัติและบทลงโทษเหมาะสมแล้ว	3.98	.734	มาก
5. ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จัก ให้มาทำงานร่วมกันในองค์กร	3.67	.501	มาก
รวม	3.73	.313	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความเชื่อถือนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรคิดว่าองค์กรได้วางกฎระเบียบ ทั้งข้อปฏิบัติและบทลงโทษเหมาะสมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมขององค์กร เป็นสิ่งที่ท่านเห็น

ด้วยและยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) บุคลากรมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จัก ให้มาทำงานร่วมกันในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) บุคลากรคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) และต่ำที่สุดคือคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังและความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	N = 140		ความ คิดเห็น
	μ	σ	
6. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	3.92	.832	มาก
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงาน ของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย	3.89	.354	มาก
8. ท่านอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	3.75	.511	มาก
9. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	3.36	.512	ปานกลาง
10. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะช่วย แก้ไขปัญหานั้นได้เป็นอย่างดี	3.91	.507	มาก
รวม	3.76	.330	มาก

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ได้แก่ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.91$) ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) และต่ำที่สุดคือ บุคลากรพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ด้านความต้องการ ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	N = 140		ความ คิดเห็น
	μ	σ	
11. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของ องค์กร	3.51	.684	มาก
12. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมี โอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า	3.56	.591	มาก
13. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากร ขององค์กร	3.29	1.021	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็น ตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรม สาธารณะประโยชน์	2.39	1.135	น้อย
15. สำหรับท่านแล้ว องค์กรนี้ถือว่าเป็นองค์กร ที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย	3.88	.406	มาก
รวม	3.56	.308	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่าความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำ
ทำงานด้วย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือ บุคลากรไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร
แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) บุคลากรมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{x} = 3.29$) และข้อที่ต่ำที่สุดคือ รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อ
เข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลท่าอิฐอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เปรียบเทียบตามเพศ

ความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร		จำนวน	μ	σ	t-test	Sig
1. ด้านความเชื่อถือนั่นและยอมรับใน	ชาย	77	3.67	.189	-2.209	0.042
เป้าหมายและค่านิยมองค์กร	หญิง	63	3.79	.409		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ชาย	77	3.60	.282	-7.615	0.000
ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	หญิง	63	3.96	.212		
3. ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความ	ชาย	77	3.22	.317	-4.710	0.000
เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	หญิง	63	3.45	.246		
ภาพรวม	ชาย	77	3.50	.205	-6.274	0.000
	หญิง	63	3.73	.237		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า การทดสอบค่าความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เปรียบเทียบตามเพศ จำแนกตามเพศ
พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ
สมมติฐานที่ 1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
บุคลากร จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและความเต็มใจที่จะทำงานเกินกว่าหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Meyer และ Allen (1997) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวกำหนดความตั้งใจที่จะคงอยู่และทำงานอย่างทุ่มเท ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความเป็นธรรม ในค่าตอบแทน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1966) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ของบุคลากร

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการศึกษาของ Bass และ Riggio (2006) พบว่าภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ยืนยันว่าผู้บริหารท้องถิ่นควรมีทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการสนับสนุนทีมงานเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความภักดีต่อองค์การ

ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรยังคงมีระดับความคิดเห็นปานกลางต่อประเด็นการเป็นสมาชิกขององค์การและการมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่องค์การควรสร้างกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติและการสื่อสารความสำเร็จขององค์การต่อสาธารณะ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2010) ที่เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรควรเน้นประเด็นสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างระบบแรงจูงใจที่เป็นธรรม ผ่านการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงาน(Herzberg, 1966)
2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและความภาคภูมิใจ โดยจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและประชาสัมพันธ์ความสำเร็จ (Schein, 2010)
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจในเชิงนโยบาย (Meyer & Allen, 1997)
4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น (Bass & Riggio, 2006)
3. การส่งเสริมการเรียนรู้และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจระยะยาว (Locke & Latham, 2002)

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันของบุคลากรไม่ได้เกิดจากค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม หากองค์กรสามารถพัฒนาในประเด็นดังกล่าว จะช่วยเสริมสร้างความภักดีและการคงอยู่ของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระยะยาว.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรให้ความสำคัญต่อความสามารถของบุคลากร โดยมีการแบ่งงานบอกวิธีการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและชัดเจน

1.2 ควรมีการมอบหมายงานในความรับผิดชอบให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

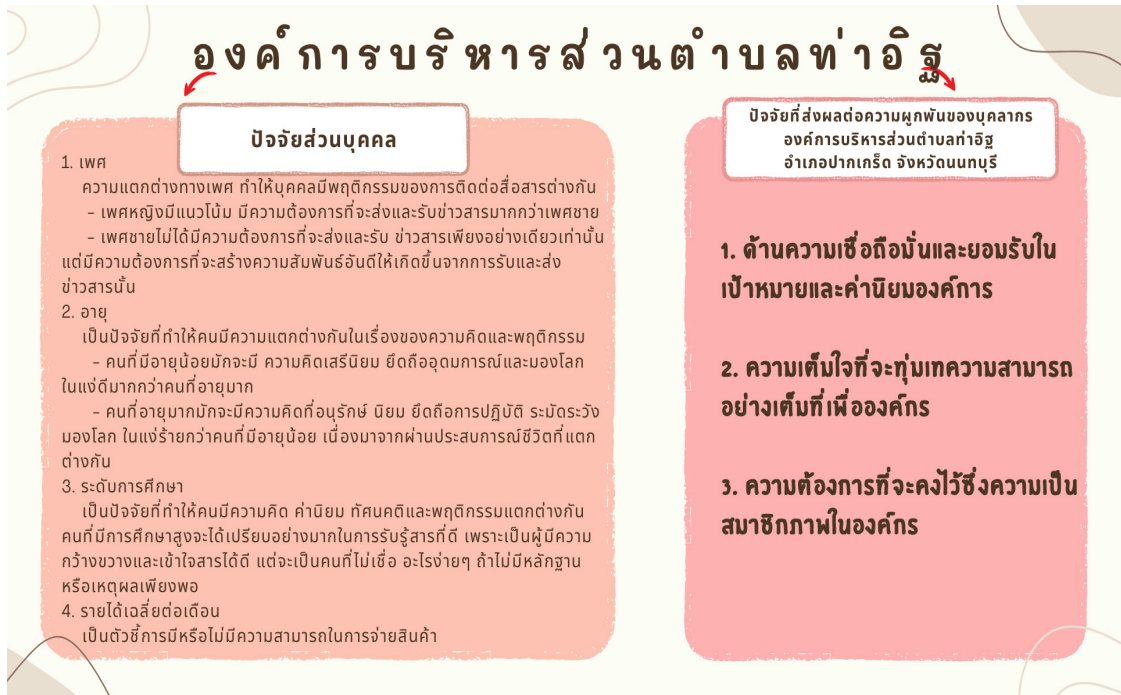
1.3 ควรการจัดกิจกรรมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้ที่สนใจทำวิจัยหัวข้อนี้เพิ่มเติมโดยเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลบุคลากรมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เนื่องจากยังมีปัจจัยอีกหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ภูวน ณ วัตรามกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์การศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- มนัส ตั้งสุข. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรญา วงศ์ตันฮวด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล พิชญไพบุลย์. (2560). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 174-189.

- สุวัฒนา แก้วกัลยา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม, 13(3), 106-118.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การนิศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- อาทิตย์ คำวิจารณ์ และวไลกรณ์ วรรณสังข์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. ในเรื่องเติมการประชุมทางวิชาการของ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 53 สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (น.500-507). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุน การวิจัย.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. American Psychologist, 57(9), 705–717.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage Publications.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership. (4th ed.). Jossey-Bass.