

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
**Organization Commitment Of Government Officer Of Nonthaburi Provincial
Administration Organization**

ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (Thanatreerapat Wongthai)*

เสน่ห์ จุ้ยโต** (Saneh Juito) ชินรัตน์ สมสืบ (Chinnarat Somsueb) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล (3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ประชากรการวิจัยคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,164 คน โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน ตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีค่าเอฟและการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้สึกลึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ ชายงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมี 3 ประการ ได้แก่ ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงานเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

*นักศึกษา แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

***รองศาสตราจารย์ สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

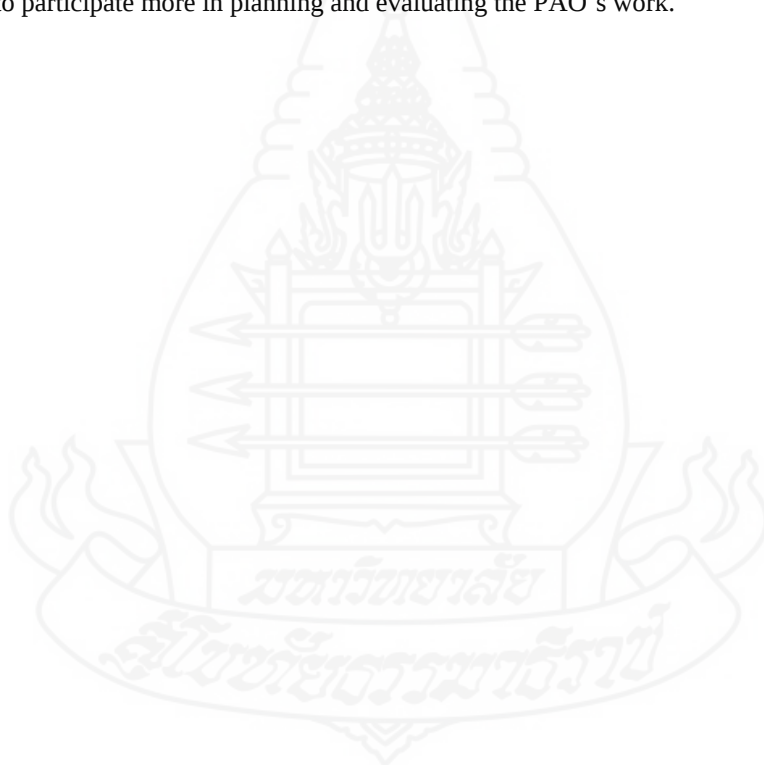
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the commitment to the organization of personnel working at the Nonthaburi Provincial Administrative Organization (PAO); (2) to study the relationship of personal characteristics to organizational commitment; (3) to study ways of increasing the organizational commitment of personnel at the Nonthaburi PAO.

The study population was the 1,164 employees of Nonthaburi PAO. Of these, a sample population of 303 was chosen through stratified random sampling using the Taro Yamane method. Data were collected using a questionnaire and analyzed statistically using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe's test.

The results showed that: 1) Overall, the employees of Nonthaburi PAO had a high level of organizational commitment. The high scores were in 4 areas: type of work, work experiences, social atmosphere at the workplace, and compensation and benefits. 2) Differences in the factors of sex, work division, rank, educational level, seniority, and salary were related to differences in organizational commitment to a statistically significant degree at the level of 0.01. Differences in the factors of sex, age, and status were related to differences in organizational commitment to a statistically significant degree at the level of 0.05. 3) Three recommendations were made to improve the organizational commitment of personnel of Nonthaburi PAO—change the paradigm of work values, increase morale by giving personnel more opportunities to use their knowledge and abilities, and allow personnel to participate more in planning and evaluating the PAO's work.



Keywords: Organizational Commitment, Personnel, Nonthaburi Provincial Administrative

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

Organization

บทนำ

การจัดองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในอดีตมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากนัก เพราะมีแนวความคิดว่า เมื่อมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดก็สามารถจ้างได้ตามความต้องการ การจะได้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีหรือไม่ อยู่ที่ความสามารถในการเลือกสรรหาซึ่งไม่สามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานได้ หรือบุคลากรที่มีอยู่ไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน หรือบุคลากรที่มีอยู่แล้วไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน โดยมองว่าองค์กรมีเงินสามารถที่จะจ้างใครก็ได้ มีความสามารถอย่างไรก็ได้เข้ามาทำงาน แต่ในการปฏิบัติไม่เป็นเช่นนั้น การที่จะสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามานั้น กระทำได้ยากซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการสรรหามากมาย และองค์กรจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสรรหา ฉะนั้น หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานกับองค์กร องค์กรก็ต้องเก็บรักษามูลค่าดังกล่าวเอาไว้ ประจุทรัพยากรที่มีคุณค่าควรแก่การวางแผน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช่วัตถุประสงค์แต่เป็นทรัพยากรทางการจัดการที่ไม่สามารถซื้อมาได้ง่ายด้วยเงิน องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นองค์กรที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับประสิทธิผลขององค์กรและมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ บุคลากรก็จะไม่เอาใจใส่กับการปฏิบัติงานของตนโดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้อง ทำนุบำรุงให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ อุดมการณ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นย่อมมุ่งมั่นและพยายามให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ด้วยการให้ทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาอยู่เสมอ การเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพราะการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีนั้น จะเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งในกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการดำเนินการทางกลยุทธ์ที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะถ้าหากผู้นำองค์กรมีเป้าหมายที่จะให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงด้วยแล้ว ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรที่หวังและตั้งเป้าหมายนั้นได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งตัวแปรที่สำคัญก็คือทรัพยากรมนุษย์ ก็คือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และจะเป็นกลไกสำคัญที่จะนำให้องค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

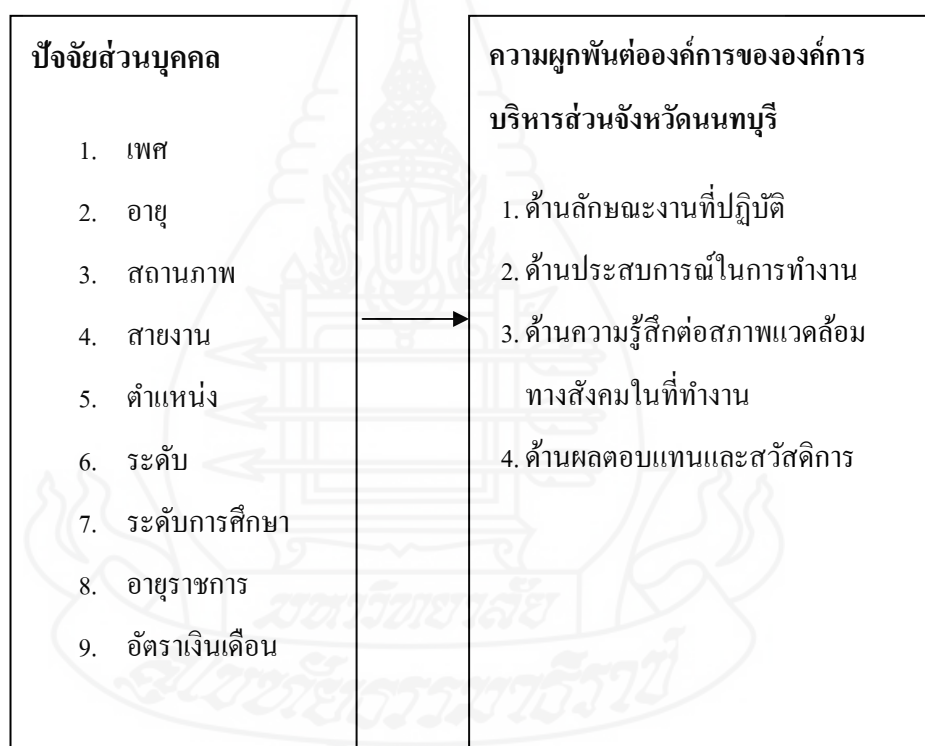
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันอย่างไร พิจารณาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้หรือขอบเขตการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเลือกประชากรจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งหมด 1,164 คน แบ่งออกเป็น 10 กอง กับ 1 หน่วย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967: 99) ได้จำนวน 303 คน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบเลือกตอบ ชนิดปลายปิด โดยมี 2 ส่วน ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน 3) ด้านความรู้สึกล่อลวงทางสังคมในที่ทำงาน 4) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้คือเมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาแล้ว ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งจะวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) สรุปลักษณะของประชากรที่ศึกษา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกล่อลวงทางสังคมในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการนั้นใช้สถิติอนุมาน การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยได้แก่ ค่าทดสอบ ที ค่าทดสอบ เอฟ และการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบของ เชฟเฟ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 303 คน คน เป็นเพศชาย 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และเพศหญิง 206 คน คิดเป็นร้อยละ 68 พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 28.40 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 61.70 และเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 54.80 และเป็นข้าราชการระดับ 3 – 5 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.0 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 71.30 สำหรับอายุราชการพบว่าส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.10 มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.90

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

โดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และพิจารณาโดยรายด้านได้แก่

- 1) ลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก
- 2) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 3) ด้านความรู้สึกล่อลวงทางสังคมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 4) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านความรู้สึกล่อลวงทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันซึ่งเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30 – 39 ปี และอายุ 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากร ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับระดับ 3 – 5 มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 1 – 2 และบุคลากรระดับ 6 - 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

สมมุติฐานที่ 8 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีแตกต่างกันกล่าวคือ เพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง

จากผลการวิจัยซึ่งพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากต่อเพศหญิง อาจจะเป็นเพราะว่าปัญหาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีประสบอยู่ เช่น การเปลี่ยนแปลงของจำนวนบุคลากร ปัญหาทางด้านการบริหารงาน ในส่วนบุคลากรเพศชายนั้นจะมีภาวะทางด้านจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถที่จะคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การได้ หรือพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจเพศชายจะมีความพยายามมากกว่าเพศหญิงที่จะเป็นนักไต่เต้า (Climber) เพื่อความสำเร็จในอาชีพงาน (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิธิ, 2537 : 73) และบุคลากรเพศชายจะไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ส่วนบุคลากรเพศหญิงจะคิดถึงปัญหาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีกำลังประสบอยู่ และปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย

อายุ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ซึ่งจะเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และจากผลการวิจัยซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความรู้สึกรู้สึกและผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย อาจจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยยังไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จึงทำให้มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

สถานภาพ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรสถานภาพสมรมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าสถานภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรมีภาระต้องเลี้ยงดูครอบครัวและต้องการความมั่นคงของชีวิตไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานหรือโยกย้าย และสามารถเบิกสวัสดิการต่างๆ ให้กับครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่สถานภาพอื่น

สายงาน จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากรและพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากร และพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีพนักงานทั่วไปจำนวนมาก และพนักงานทั่วไปมีการคาดหวังกับองค์กรค่อนข้างมาก อีกทั้งพนักงานจ้างทั่วไปไม่สามารถมีการโยกย้ายได้ ซึ่งต่างกับบุคลากร และลูกจ้างประจำ

ตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และระดับปฏิบัติการไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะมีผลมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเปิดโอกาสให้บุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในทุกระดับของตำแหน่งงาน

ระดับ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ระดับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า มีความคิดว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และไม่มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น

ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งอาจจะเกิดจากแนวคิดของบุคลากรมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาด้วย

อายุราชการ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน จากการวิจัยพบว่า อายุราชการที่มีอายุราชการที่มากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่มีอายุราชการน้อยกว่า ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการที่มากกว่าได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ และได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรมาเป็นเวลานาน

อัตราเงินเดือน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และได้รับอัตราเงินเดือนมากน้อยต่างกันจะมีผลกับความผูกพัน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยทางด้านอัตราเงินเดือนถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเป็นอย่างดี และอาจเป็นเพราะว่าอัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในอาชีพเดียวกัน หรือจำนวนเงินที่ได้ไม่เพียงพอต่อการสร้างสภาพใน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรส่งเสริมในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. ควรส่งเสริมทางด้านการพึ่งพิงได้ขององค์กร จะต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเป็นที่พึ่งพิงได้เมื่อเกิดปัญหาเดือดร้อน และสามารถคลี่คลายปัญหาให้ได้เมื่อเกิดปัญหาเดือดร้อนในการทำงาน
3. ควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและความเป็นมิตรกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกัน ควรส่งเสริมโดยมีการดูแลเอาใจใส่ต่อขวัญและกำลังใจ สวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากร และปรับปรุงระบบแนวความคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง
4. ควรส่งเสริมในส่วนของด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาในส่วนของค่าจ้างพิเศษให้มีความเหมาะสม ควรมีการพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
5. ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติ ค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Partnership)
6. ควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
7. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุน้อยให้มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรที่มีอายุมาก การจัดให้มีการพบประสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรด้วยกัน ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดให้มีการปฐมนิเทศ การจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน การจัดกิจกรรม Walk Rally การจัดฝึกอบรมบุคลากรด้วยหลักสูตรมุ่งมั่นสร้างสรรค์คู่ความเป็นหนึ่ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่มีอายุน้อยให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีอายุน้อยเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานในวัยหนุ่มสาวจะมีแรงจูงใจมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณ
8. ควรให้ความสำคัญกับพนักงานจ้างทั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจทบทวนการให้สวัสดิการหรือเงินค่าตอบแทนหรือโครงสร้างตำแหน่ง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น
9. ควรจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อชดเชยให้กับบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
10. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีระดับต่ำ ให้มีโอกาสดำเนินการได้แสดงความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยปรับเปลี่ยนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับต่ำร่วมแสดงความคิดเห็นได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และเสนอความคิดต่างๆ ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความผูกพันสูงขึ้น

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

11 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจะมีการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ควบคู่กัน อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มมากขึ้น

12 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่บุคลากรพิเศษสูง บุคลากรที่มีอายุน้อย บุคลากร พนักงานทั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และการทำงานมีความหมายต่อชีวิตมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแบบการผนึกกำลังร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน
2. ควรศึกษาตัวแบบการประเมินผลในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน
3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น วิจัยเปรียบเทียบระหว่าง อบจ. , อบต. และเทศบาล

อ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช (2540) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์จิตวิทยาบริหารมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กรองแก้ว อยู่สุข (2542) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา (2546) การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- จำเริญ วีระธรรมานนท์ (2545) องค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามสภาพแวดล้อม วารสารนักบริหาร 22 : 2 (เมษายน – มิถุนายน 2545) : 38
- จิรประภา สดสาคร (2544) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธรัช สันติวงษ์ (2543) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- บุญเลิศ ไพรินทร์ (2543) เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 11. นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิทธิ (2537) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1 – 6. พิมพ์ครั้งที่ 6 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เพ็ญแข แสงแก้ว (2540) การวิจัยทางสังคมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : หจก. ฟีนีქซ์บุ๊คส์.

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538) เทคโนโลยีการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร
 สุวีริยาสาส์น

ปิยะ นูนนาค (2543) ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สุนิสา เจ๊ะเลาะ (2544) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษากรณิ โรงแรมรอยัลปรีนเซสนราธิวาส
 ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภาษาอังกฤษ

Alexander, Michael A.Sr (2004) Job satisfaction and organizational commitment on the local church:

A study of African-American male mir. Doctor of Business Administration,
 Nova Southeastern University.

Benton, Douglas A. (1995). Applied Human Relations : An Organization Approach. 5 ed . New
 Jersey : Prentica Hall.

Beery, Stacie Anne . (2000). Organizational approaches to socializing newcomers and new Psychology of
 Commitment, Absenteeism and Turnover New York : Managing People.

Schermerhorn, john' S. and other. (1998). Basic Organizational Behavior. New York : Wiley.

Yukl ' Gary. (1994). Leadership in Organizations. New Jersey : Prentice – Hall.

Yamane, Taro. Statistics . (1967). An Introductory Analysis. New York : Harper and Row.

