

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา



สุลัดดา นาคอินทร์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ORGANIZATION ENGAGEMENT OF PHAYAO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
EMPLOYEES



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree  
in Public Policy  
May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ของ สุภัคธนา นาคอินทร์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชศรี เกียรติบุตร)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรา พงษ์นิล)



- เรื่อง:** ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** สุลัดณา นาคอินทร์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นัตริทิพย์ ชัยฉกรรจ์
- คำสำคัญ:** ระดับความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 ราย ซึ่งได้รับเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 179 ราย ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีระดับความคิดเห็นในด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (=3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านประสบการณ์ที่ทำงาน (=3.93) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (=3.91) ด้านโครงสร้างขององค์กร (=3.70) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ มาก ตามลำดับ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ มาก (=3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ การมาทำงานสม่ำเสมอ (=4.32) รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (=3.66) และความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (=3.60) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ มาก ตามลำดับ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

**Title:** ORGANIZATION ENGAGEMENT OF PHAYAO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION EMPLOYEES

**Author:** Sulakkana Nakin, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2022

**Advisor:** Assistant Professor Asst Prof. CHATTHIP CHAICHAKAN

**Keywords:** Level of organization engagement, Factors that affecting organizational engagement, Phayao Provincial Administrative Organization

#### ABSTRACT

This research has 2 research objectives: to study the level of engagement to the Phayao Provincial Administrative Organization Employees and to study the factors that affect the organizational engagement of Phayao Provincial Administrative Organization Employees. The research was conducted in a Mixed Methods Research (MMR) way, with interviews with 10 key informants, who were selected specifically includes position: casual worker, government employee and civil servant and responses to questionnaires from samples from Phayao Provincial Administrative Organization Employees 179 persons. Quantitative research showed that Employees of Phayao Provincial Administrative Organization. There is a level of opinion in terms of factors that affect the engagement to the Phayao Provincial Administrative Organization Employees. Has overall at high level (=3.85). On a case-by-case basis was found that factors affecting engagement with the organization. Work Experience (=3.93) Job Description (=3.91) and organizational structure (=3.70). The Sample group agreed at high level, respectively. And the level of engagement to the Phayao Provincial Administrative Organization Employees. Has overall at high level (=3.86) When considered on a case-by-case basis, sorted by average. The most common is come to work consistently (=4.32), the desire to stay with the organization (=3.66) and the desire to maintain the membership of the organization (=3.60). The Sample group agreed at high level. Qualitative Research the factors affecting personnel are opinions that affect engagement with the organization is: work experience, job description and organizational structure. The commitment to the organization that gives people a sense of attachment to the organization is: come to work consistently, the desire to stay with the organization and the desire to maintain the membership of the organization

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์จากคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้การอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การให้คำปรึกษา การแนะนำต่างๆ คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาช่วยให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรธนา ทองแดง อาจารย์ผู้คอยให้คำชี้แนะเพิ่มเติม ที่สำคัญผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนในทุกๆ ด้านเสมอมา สำหรับคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่บุพการี บุรพอาจารย์ และมีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จทางด้านการศึกษามาตราบนานเท่านานนี้

สุลัดดา นาคอินทร์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตในการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	7
แนวคิดความผูกพันขององค์กรของ Hewitt Associates .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	17
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา .....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	29
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย .....	34

การวิจัยเชิงปริมาณ .....	35
การวิจัยเชิงคุณภาพ .....	42
ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	45
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	48
การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร .....	51
ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร .....	54
บทที่ 5 บทสรุป .....	63
สรุปผลการวิจัย .....	63
การอภิปรายผลการวิจัย .....	67
ข้อเสนอแนะ .....	69
บรรณานุกรม .....	71
ภาคผนวก .....	73
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย .....	74
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	76
ประวัติผู้วิจัย .....	85

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม .....	46
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร .....	49
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร .....	52
ตาราง 4 แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามเพศ .....	55
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างช่วงอายุกับความผูกพันต่อองค์กร .....	56
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อ องค์กร .....	56
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร .....	57
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ องค์กร .....	58
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กร .....	59
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร .....	60
ตาราง 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	61
ตาราง 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	66

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงตัวแบบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Abraham Harold Maslow .....	12
ภาพ 2 ตัวแบบความผูกพันองค์กรของ Hewitt Associates .....	13
ภาพ 3 ตัวแบบความผูกพันองค์กรของ steer and Porter .....	17
ภาพ 4 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Mowday et al. ....	22
ภาพ 5 แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัด พะเยา) .....	26
ภาพ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	33



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักการบริหารงานประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ คือ (1) บุคลากร (man) (2) เงินทุน (Money) (3) วัสดุต่าง ๆ (Materials) (4) การจัดการ (Management) ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ บุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคลากรที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใด ๆ และหน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร (ขจร ศรีชวโนทัยและศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ, ม.ป.ป.) ในปัจจุบันการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งยอมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (สมพงษ์ เกาภูล, 2560)

ความผูกพันในองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร การรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีศักยภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยปัจจุบันตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูงทำให้เกิดโอกาสการย้ายงานที่สูงขึ้นเช่นกัน ปิยกร มิระพันธ์ (อ้างถึงใน JobsDBbyseek, 2564) กรรมการผู้จัดการ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) กล่าวว่า“ปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความสนใจมากที่สุดคือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่อย่างเจนเอเรชั่นวาย (GenY) เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523 ถึง พ.ศ. 2537 ซึ่งคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันคนกลุ่มนี้ก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้างผูกพันของพนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็นไปได้ยากขึ้นส่งผลให้อัตรากำลังเปลี่ยนงาน มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย” แม้แต่ในระบบ

ราชการ ความต้องการในการโอนย้ายงานอยู่ในระดับที่สูงด้วยเช่นกัน ข้อมูลจากกลุ่มในแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ชื่อว่าเฟซบุ๊ก ได้มีการจัดตั้งกลุ่มออนไลน์เกี่ยวกับการโอนย้ายหน่วยงานขึ้นมาหลายกลุ่ม เช่น “กลุ่มโอน/ย้าย ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น” มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มทั้งหมดประมาณ 18,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2565) “กลุ่มชุมชนโอนย้ายท้องถิ่นไทย” มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มทั้งหมดประมาณ 21,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2565) “กลุ่มโอนย้ายข้าราชการ” มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มทั้งหมดประมาณ 23,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2565) เป็นต้น ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์การรับโอนหรือย้ายข้าราชการในกรณีที่ส่วนราชการต้องการกำลังคนมาช่วยปฏิบัติงาน และเป็นพื้นที่ในการประกาศหาส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างและรับโอนหรือย้ายข้าราชการในกรณีที่ข้าราชการอยากโอนหรือย้ายจากส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้ (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (2) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) กองคลัง (4) กองช่าง (5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (6) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (7) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (8) กองพัสดุ และทรัพย์สิน (9) กองการเจ้าหน้าที่มีจำนวนข้าราชการและพนักงานทั้งสิ้น 324 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 129 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานราชการ 165 คน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่บัญญัติไว้มากมายด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษา การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมการท่องเที่ยว การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ จากการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ของแต่ละกองและสำนักทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้รับโล่เกียรตินาคอน “หน่วยงานสนับสนุนกีฬาดีเด่น” วันกีฬาแห่งชาติ จังหวัดพะเยา ประจำปี 2563 จากการกีฬาแห่งประเทศไทย การประเมินให้อยู่ในระดับ AA จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) โดยมีผลคะแนน คือ 95.80 นอกจากนี้ของค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะมีการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่จนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย แต่ของค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยากำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนราชการต่าง ๆ ดังกล่าว เนื่องจากมีการโอนย้าย

ข้าราชการและการลาออกของพนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี โดยสถิติการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการและพนักงานย้อนหลัง 3 ปี (เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2565) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 6 คน พนักงานราชการ 6 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565) ถึงแม้ว่าจะมีการรับโอนย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและเปิดรับสมัครลูกจ้างเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่โอนย้ายและลาออกไป แต่ก็ได้ทำให้กรอบอัตรากำลังกลับมาเต็มดังเดิม เนื่องจากว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ข้าราชการหรือพนักงานขอโอนย้ายไปยังสังกัดใหม่หรือขอลาออก หน่วยงานสังกัดเดิมจำเป็นต้องมีการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานมาแทนที่ข้าราชการหรือพนักงานที่ย้ายไปภายใน 1 ปี หากไม่สามารถสรรหาข้าราชการเข้ามาแทนที่ได้ อาจส่งผลให้มีความเสี่ยงในการยุบกรอบอัตรากำลังได้ในที่สุด ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นมาใหม่จำนวน 3 กอง คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการเจ้าหน้าที่ โดยข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่นั้น โอนย้ายมาจากกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดบางส่วนเท่านั้น ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ต้องสร้างกรอบอัตรากำลังขึ้นมาเพื่อขอรับโอนย้ายบุคลากรจากส่วนราชการอื่นที่มีชื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาว่าแม้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะมีการเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่สามารถสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานได้ครบตามอัตรากำลัง

ด้วยเหตุนี้ การรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร การที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่คิดที่จะละทิ้งองค์กร จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันให้แก่งานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## ขอบเขตในการศึกษา

เพื่อให้การศึกษารั้งนี้อยู่ในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่จะศึกษาประกอบด้วย

1.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน

1.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานเป็นทีม ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

1.3.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ มีการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

1.3.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การมาทำงาน สม่ำเสมอ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 324 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 179 คน (สูตรTaro Yamane)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้การวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2565 – มกราคม 2566

## 4. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้แก่การทำงานเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ให้องค์กรมีความก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้และมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

2. **บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของ อบจ. พะเยา

3. **ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน

4. **ปัจจัยด้านลักษณะงาน** หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานเป็นทีม ความเป็นอิสระในการทำงาน

5. **ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร** หมายถึง การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

6. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ  
องค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
พะเยา
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดพะเยา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาบนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแยกประเด็นได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1. นิยามและความหมายของความผูกพันขององค์กร

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ดังนี้

Steer (1977 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ สุานไชยกร, 2562, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

Allen and Meyer (อ้างถึงใน บุศรา ก้อนทรัพย์, ม.ป.ป, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันกับองค์กร มีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กรและสำนึกในบุญคุณขององค์การเพราะเป็นที่ควรกระทำ

Luthans (อ้างถึงใน กระทรวงคมนาคม, 2562, หน้า 5) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Buchanan (1974: 533 อ้างถึงใน วิจิตร เชื่อมสุวรรณ, 2550: 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ธนรัฐ นาทอง (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กรยอมทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วรรัตน์ ไวยสรา (2546, หน้า 19) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไปเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารวิชาการ สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเท

ร่างกาย แรงใจให้แก่การทำงานเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นให้องค์กรมีความก้าวหน้าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้และมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

## 2. ความสำคัญของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวบรวมความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2559: 261-262 อ้างถึงใน สมพงษ์ ภาพุล, 2560: 6) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกันการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรนั้นหมายถึง การสร้าง ความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 2) เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
- 3) เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีมคือทุกคนต่างให้ ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
- 4) เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
- 5) เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 6) เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 7) เป็นการลดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาน, 2562, หน้า 11) กล่าวว่า 1) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานและลาออกจะต่ำ 2) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง 3) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

Jex and Britt (2014 อ้างถึงใน รัตติกรณัฏ์ จงวิศาล, 2561, หน้า 63-265) กล่าวว่า ผลสืบเนื่องของความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

- 1) มีทัศนคติที่ดีกับงานที่ทำ
- 2) บุคคลที่มีความผูกพันองค์กรในระดับที่สูงมีแนวโน้มที่จะแสดงการขาดงานที่ต่ำ
- 3) ความผูกพันองค์กรเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในการลาออกของพนักงาน

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักมากกว่ามีความพยายามมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ

จรรยา ห่วงเทศ (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์กร สามารถแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึกทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กรโดยความผูกพันต่อองค์กรนี้สามารถช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากการเป็นสมาชิกขององค์กรด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อองค์กรดังนี้

1) บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และสามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

2) การทำงานมีความเป็นทีมมากขึ้นสามารถลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน

3) ลดอัตราการลาออก หรือย้ายงานในระดับที่สูง เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจึงไม่คิดที่จะจากองค์กร

4) บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ทำให้บุคลากรยอมอุทิศตนในการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 3.1 ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet)

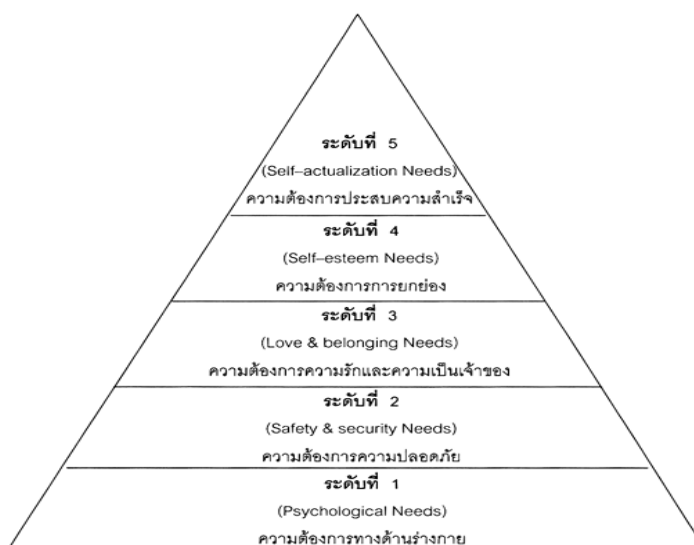
Becker (อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ อนุดิษฐ์ สุวานไชยกร, 2562, หน้า 35-36) ได้กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้น ๆ ไว้เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลาแรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่นเพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำและยังได้มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่าหากเขาลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดเขาจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์กรต่อไปฉะนั้นการที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้น

เท่านั้น ความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การยากมากขึ้นและหากไปอยู่ในองค์การใหม่อาจได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเท่ากับองค์การเดิม นอกจากนี้ Becker ยังได้กล่าวอีกด้วยว่าการที่บุคคลใดตัดสินใจจะลงหลักปักฐานในอาชีพใด อาชีพหนึ่งและจะไม่ยอมเปลี่ยนงานหรืออาชีพนั้นเหตุเพราะว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ จะเห็นว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้อาศัยทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ที่พูดถึงว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้น ๆ ไว้เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง

สรุปได้ว่าทฤษฎี Side-Bet ของ Becker มีแนวคิดที่ว่าการทำงานให้แก่องค์กรถือเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการลงทุนที่ว่าเป็นการลงทุนที่ว่าเป็นการอุทิศแรงกายแรงใจ ความรู้ ความสามารถลงไปเพื่อหวังผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์กรในระยะยาว หากแม้ว่าพนักงานลาออกจางานก่อนกำหนดจะทำให้พนักงานมีความคิดที่ว่าเสียผลประโยชน์เหล่านี้ไป

### 3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarch of Need Theory)

Abraham Harold Maslow (อ้างถึงใน ทับทิม วงศ์ประยูรและพรทิพย์ คำพอบ, 2554: 100) แนวคิดทฤษฎีนี้ อยู่ในกระแสความคิดเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม (Humanistic Economics) ซึ่งเชื่อว่าวิชาเศรษฐศาสตร์คิดค้นขึ้นมาเพื่อรับใช้มนุษย์จึงเน้นการวิเคราะห์มนุษย์ในมุมมองที่ค่อนข้างแคบคือ เน้นที่ความคิดเรื่องผลประโยชน์ส่วนตน (Self-Interest) อันเป็นเพียงมิติเดียวของความเป็นมนุษย์เท่านั้น โดยไม่ได้พิจารณาธรรมชาติของมนุษย์ทั้งหมดในฐานะที่เป็นองค์รวม (Holistic) นั่นคือเริ่มต้นที่จุดยืนของความจำเป็น (Needs) ที่จำกัดและมีที่สิ้นสุดมีความเหมือน หรือคล้ายกันอาจแตกต่างกันไปตามภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ตลอดจนสภาพแวดล้อม แต่ก็มีความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญโดยทฤษฎีนี้ Maslow ได้แบ่งความจำเป็น (Needs) ในชีวิตมนุษย์เป็น 5 ขั้นคือ ความจำเป็นทางเสรีภาพ (Physiological) ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต (Safety and Security) ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการได้รับความรัก (Belongingness and Love) ความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนและการได้รับการยอมรับนับถือ (Self-esteem) และความเชื่อมั่นในการสนองตอบได้และการดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง (Self-actualization) การผ่านขั้นต่อนความจำเป็นต่าง ๆ นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการเจริญวัยทางความคิด

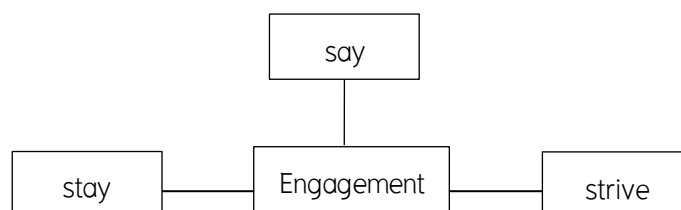


ภาพ 1 แสดงตัวแบบทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ Abraham Harold Maslow

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow มีแนวคิดที่มองเป็นปัจเจกมองเป็นเรื่องส่วนตัว โดยยึดความจำเป็นที่เรียกว่า Need ของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น (1) ความต้องการทางกายภาพ (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (3) ความต้องการความรักการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม (4) ความต้องการความเคารพนับถือ และ (5) ความต้องการที่จะเติมเต็มความต้องการของตนเองได้อย่างสมบูรณ์

#### แนวคิดความผูกพันองค์กรของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 14-15) เป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 ที่ Illinois ในช่วงแรกเริ่มการก่อตั้งบริษัทได้ดำเนินธุรกิจประกันภัยและวางแผนด้านการเงิน จนกระทั่งตั้งแต่ต้นปี 1950 เป็นต้นมา เมื่อกลุ่มลูกค้าขยายตัวทำให้เกิดความต้องการรับบริการด้านใหม่ ๆ Hewitt Associates จึงเพิ่มงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและการวางแผนให้แก่นายจ้างในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนรับปรึกษางานด้านทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ส่วนการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะพูดถึงองค์กรแต่ในแง่บวกและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) คือพนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปและดูได้จากการที่พนักงานได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร



ภาพ 2 ตัวแบบความผูกพันขององค์กรของ Hewitt Associates

โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กรซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่ กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กรซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ลักษณะงาน (Work activity) คือ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมายว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ทำทลายความสามารถของเขาหรือไม่ มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life) คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่องการได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา งานหรือชีวิตส่วนตัว
7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ การที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน

สรุปได้ว่าแนวคิดของ Hewitt Associates มีแนวคิดที่ว่าคนที่บุคคลใดจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น พิจารณาจาก 3 สิ่ง คือ (1) คำพูด (say) พนักงานมีการพูดถึง

องค์การในแง่บวกหรือแง่ลบ (2) การอยู่กับองค์การ (Stay) พนักงานมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไปหรือไม่ (3) การอุทิศตน (Strive) พนักงานมีการอุทิศแรงกาย แรงใจ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์แก่องค์การหรือไม่ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีอยู่ 7 ปัจจัย คือ (1) ภาวะผู้นำ (Leadership) (2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture/Purpose) (3) ลักษณะงาน (Work activity) (4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) (5) คุณภาพชีวิต (Quality of life) (6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และ (7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

#### 4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

วรูม (1964, อ้างถึงใน ญฐพรพรณ ชาญฉัญกรรม, 2560, หน้า 17) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นเป็นผลสะท้อนจากการที่บุคคลได้ทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่รางวัลที่ต้องการ บุคคลจะคาดหวังได้ว่าการที่เราได้แสดงพฤติกรรมนี้เขาจะได้รับผลตอบแทนแบบใด มากหรือน้อยเพียงไรและผลที่ได้รับนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่โดยวรูมได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมน้อยมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$  หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$  หมายถึง ความเป็น เครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$  ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

โดยทฤษฎีมีส่วนประกอบสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรกผลจากการทำงาน (Job outcomes) เป็นสิ่งที่องค์การจัดหาให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งผลจากการทำงานอาจจะรวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ (Intangibles) เช่น ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ หรือความสำเร็จจากการทำงาน

ส่วนที่สอง ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัล (Valences) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานซึ่งมักจะอยู่ในรูปของความดึงดูดใจหรือความพึงพอใจตามที่ได้คาดหวังซึ่งบุคคลสามารถทำนายได้ว่าผลลัพธ์นั้นมีทั้งบวกและลบ ถ้าพนักงานจะมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจระดับของความ ต้องการ

ก็จะเป็นไปในทางบวก ในทางตรงข้ามถ้าพนักงานรับรู้ผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ระดับของความต้องการก็จะเป็นไปในทางลบ

ส่วนที่สามการวางแผนเงื่อนไข (Instrumentality) เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่เขาต้องการ เช่น การให้ผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการเป็นเงื่อนไขให้กับบุคคลได้ใช้ความพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้น เช่น ถ้าบุคคลรับรู้การได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นเงื่อนไขก็จะทำให้เขาต้องพยายามทำงานได้ดีขึ้น เป็นต้น

ส่วนที่สี่ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การรับรู้เขาก็จะทำงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นส่วนที่ห้าแรงผลักดัน (Force) คือ ผลรวมของความพยายาม หรือความกดดันภายในบุคคลที่จะนำไปสู่แรงจูงใจยิ่งแรงผลักดันขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งจูงใจบุคคลนั้นได้มากขึ้น โดยแรงผลักดันนั้นเป็นผลรวมของระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัล การวางแผนเงื่อนไข และความคาดหวัง

สรุปได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังของวรูม มีแนวคิดที่ว่าการทำงานที่มนุษย์แสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมามีการคาดหวังผลลัพธ์จากการแสดงพฤติกรรมเสมอไม่มากก็น้อย โดยทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบอยู่ 4 ส่วน คือ (1) ผลจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นผลที่สามารถมองเห็นได้ เช่น การเลื่อนเงินเดือน วันหยุดพักผ่อนและผลที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น การได้รับการยอมรับ (2) ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัล เช่น ความพึงพอใจตามที่ได้คาดหวัง (3) การวางแผนเงื่อนไข และ (4) ความคาดหวัง คือ การรับรู้ถึงผลของการพยายามจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ในด้านบวก

##### 5. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ steers and Porter

Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน ลลิตา จันทรังาม, 2559, หน้า 19) ได้นำเสนอแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรโดยแยกความผูกพันออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

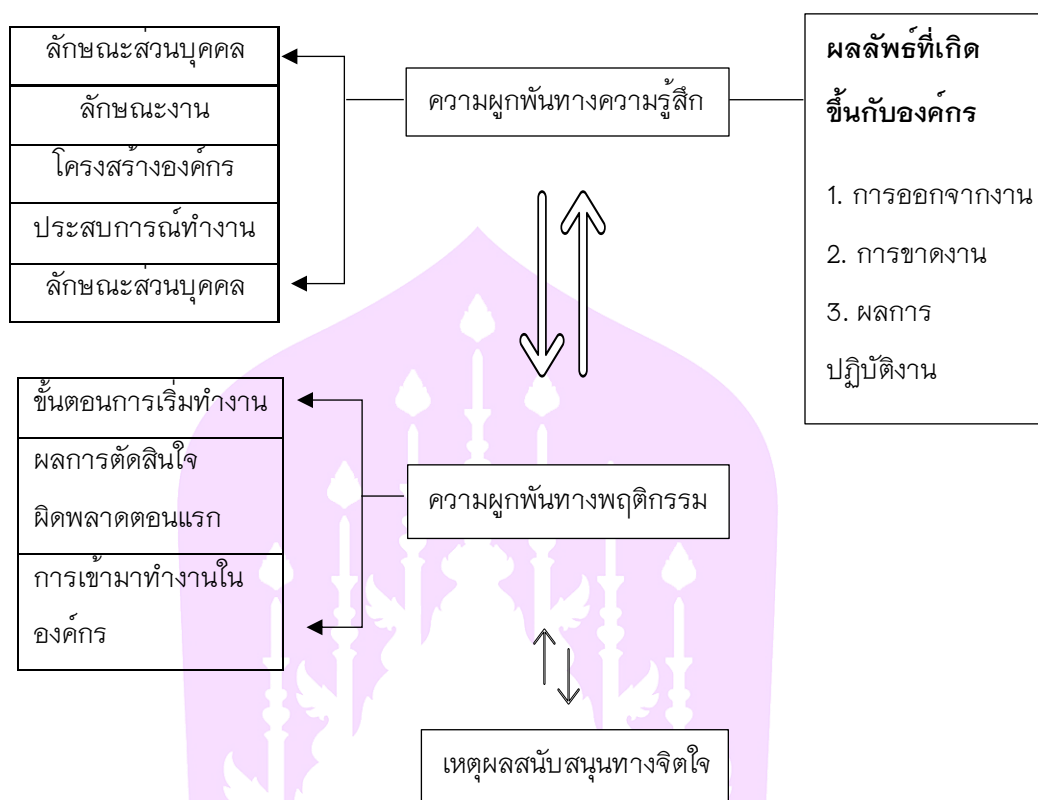
1) ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักให้แก่องค์กร

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันที่เป็นกระบวนการ เป็นการตัดสินใจที่ยกเลิกไม่ได้หรือไม่สามารถถอนตัวออกจากองค์กรได้ เช่น ขึ้นตอนหรือกระบวนการเริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน หรือการตัดสินใจที่ผิดพลาดที่ยุ่งยากเข้ามาทำงานกับองค์กรทำให้ตนต้องมีความผูกพันต่อการทำงานนั้น ยกตัวอย่างเช่น พนักงานในระดับล่างได้รับความยากลำบากในโปรแกรมการฝึกงานเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานกับเครื่องจักร ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเสียเวลาและยังต้องมีพันธะกับองค์กรนั้นต่อไป

จึงไม่สามารถออกจากองค์การได้จึงเป็นเพียงความรู้สึกที่ต้องผูกมัดอยู่กับองค์การเท่านั้นและพนักงานก็จะพยายามหาเหตุผลมาสนับสนุนให้กับตนเองว่าได้ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ทำงานกับองค์การนี้เหตุผลสนับสนุน ได้แก่ การเน้นไปที่คุณค่าของผลประโยชน์ที่ได้รับในยามเกษียณอายุดังนั้นความรู้สึกที่ต้องยึดติดกับองค์การดังกล่าวจึงไม่ได้หมายความว่าพนักงานผู้นั้นมีความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์การในระดับสูง

Steers และ Porter ได้ร่วมกันพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การกล่าวคือปัจจัยที่มีผลต่อ Attitudinal commitment จะมีความใกล้เคียงกับที่ Steers ได้กล่าวไว้ในปี 1977 แต่จะมีปัจจัยในเรื่องของลักษณะโครงสร้างองค์การเพิ่มเติมเข้ามา กล่าวคือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ การศึกษา และความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน
- 2) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม
- 3) ลักษณะโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ และระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 4) ประสพการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความไว้วางใจต่อองค์การ องค์การเห็นความสำคัญของพนักงาน และเข้าใจในความคาดหวังของพนักงาน



ภาพ 3 ตัวแบบความผูกพันองค์กรของ steer and Porter

สรุปแนวคิดความผูกพันองค์กรของ steer and Porter ความผูกพันองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ (1) ความผูกพันทางทัศนคติ (2) ความผูกพันทางพฤติกรรม ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุการศึกษา และความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน (2) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม (3) ลักษณะโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ และระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

#### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรจากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดของแนวคิด ดังนี้

Allen and Mayer (1990: 1-18 อ้างถึงใน ทองพิน ชันอาสา, 2549 :21) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ

ได้แก่ ความผูกพัน ด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็น ความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1) ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน

3.2) ความผูกพันด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กรและทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3.3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อน และหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการหล่อหลอมกลมกลืนมาจากองค์กร

Steers (1977: 96 อ้างถึงใน สายธาร ทองอร่าม, 2550:12) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่าม็อดัประอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น (Social Interaction)

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความรู้สึกหรือรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่นทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (personal Importance)

Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน ศรีสุวรรณ วัฒนา, 2559, หน้า 19) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1) คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน เช่น การได้รับผิดชอบสูงในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า งานน่าสนใจและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2) การตอบสนองแก่บุคลากร มีรายงานผลการวิจัยว่า การวางแผนค่าตอบแทน เช่น การให้โบนัสในสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลประโยชน์ของบริษัทจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งความรู้สึกที่ดี หากได้รับการปฏิบัติด้วยความเที่ยมยุติธรรม สุภาพ และให้เกียรติ ซึ่งจะเป็นอีกแนวทางในการเพิ่มความผูกพันขององค์กร

3) โอกาสในการเลือกงาน ในกรณีที่บุคลากรมีโอกาสในการเลือกงานอื่นที่ดีกว่าก็จะทำให้มีความผูกพันต่ำ มีลักษณะของความผันเชิงต่อเนื่อง

4) การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคลากรที่เข้ามาใหม่ หมายถึงการที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเมื่อแรกเข้าสู่องค์กร สามารถเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ได้รับการสื่อสารที่ดีและหากองค์กรลงทุนด้านการตอบแทนที่คุ้มค่าแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรตอบแทนด้วยความทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร

Baron (1986 อ้างถึงใน พิเชิต ปราณพร้อมพงศ์, 2559, หน้า 9) ให้ความคิดเห็นไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือทัศนคติที่มีความแตกต่างกับความพึงพอใจในงาน คือ ความพึงพอใจ สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันนั้นมีความ

มันคงมากกว่า เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานกว่า ทั้งนี้ความผูกพันและความพึงพอใจล้วนมีปัจจัยที่ส่งผลคล้ายกันคือ

1) เกิดจากลักษณะงาน การได้รับผิดชอบงานอย่างมาก ความเป็นอิสระและความน่าสนใจ ความหลากหลายในงานที่ได้รับมอบหมายปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ถ้าได้รับความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเองจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ

2) เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ หรือการได้มีทางเลือกเรื่องงานจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ

3) เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงย่อมเกิดความผูกพันสูงด้วยเช่นกัน เช่นเดียวกับบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน

4) เกิดจากสภาพการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง ความพึงพอใจในระบบการประเมินและความรู้สึกที่ว่าองค์กรประเมินผลการปฏิบัติงานและเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการที่ได้รับเป็นอย่างดีก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยเช่นกัน

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงานและคุณลักษณะโครงสร้างและขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

Vance (2006, อ้างถึงใน เจริญชัย ยักทะวงษ์, 2559, หน้า 33) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและความผูกพันพนักงานและแนวทางที่จะเข้าใจในการวัดความผูกพันและการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ผลการศึกษาได้พบข้อพิสูจน์ 10 ข้อที่นำมาใช้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการนำมาใช้วัดความผูกพันในองค์กรดังนี้

- 1) ความภาคภูมิใจในองค์กร
- 2) ความพึงพอใจกับองค์กร
- 3) ความพึงพอใจในงาน
- 4) โอกาสที่ได้ทำงานที่ดีและมีความท้าทาย
- 5) การรับรู้และการตอบสนองทางบวกต่อผู้ปฏิบัติงาน
- 6) การได้รับการสนับสนุนส่วนตัวจากหัวหน้างาน
- 7) ความพยายามที่เหนือกว่าและเกินจากขั้นต่ำ
- 8) เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างงานและพันธกิจขององค์กร

9) คาคหวังที่จะเติบโตไปกับองค์กรเดียว

10) ตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรเดียว

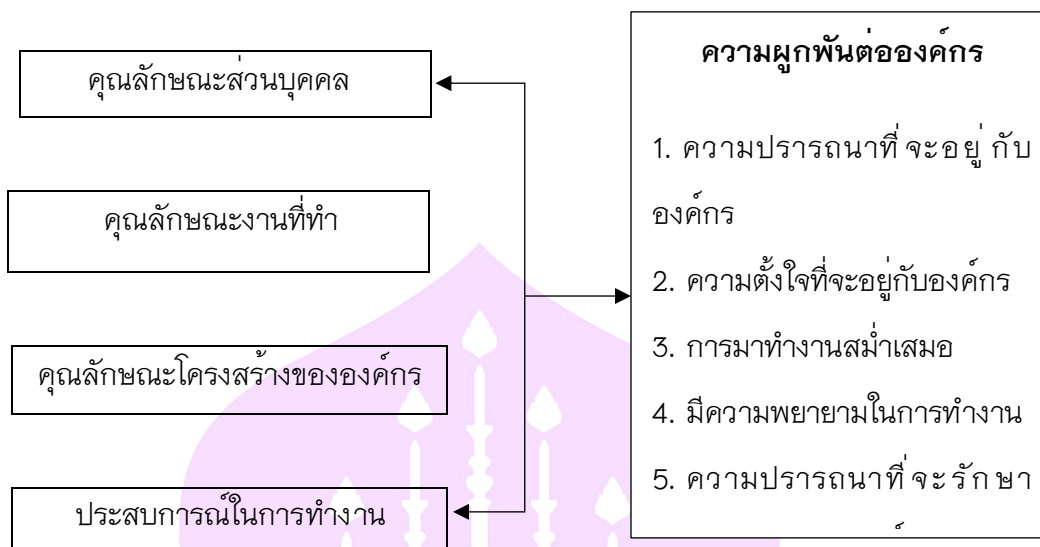
Mowday et al. (อ้างถึงใน กนิษฐา นาคแดง, 2557: 23-24) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนานขึ้นและมีค่านิยมในงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีศึกษาสูง

2) คุณลักษณะงานที่ทำ (Role-related Characteristics) การมอบหมายงานที่มีความสำคัญมีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความชัดเจนไม่ขัดต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3) คุณลักษณะโครงสร้างขององค์กร (Structure Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่มีลักษณะองค์กรแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) และมีความเป็นทางการสูงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังพบอีกว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรและมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานกับองค์กรสร้างความผูกพันทางจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกที่องค์กรมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่งานมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร



ภาพ 4 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Mowday et al.

ภูษณิศ หงษ์ร้อน (2560) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร เงินเดือน
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและทักษะที่มีต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เช่น ความหลากหลายในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการปฏิบัติงาน
- 3) ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร หมายถึง ระบบโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การกระจายอำนาจในองค์กร ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อการทำงานให้แก่องค์กร เช่น ความรู้สึกสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

### ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

“เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### 2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาบัญญัติไว้ในกฎหมายต่างๆ ดังนี้

2.1 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ทั้งหมด 13 ข้อ ดังนี้

- 1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- 3) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- 5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- 6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกัน ดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

10) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของ ราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

11) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

12) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นโดยเรียกค่าบริการได้โดยตราเป็นข้อบัญญัติ

13) การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะเป็นการ พาณิชยกรรมทำได้โดยการตราเป็นข้อบัญญัติ ทั้งนี้ตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2.2 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น

5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

6) การจัดการศึกษา

7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

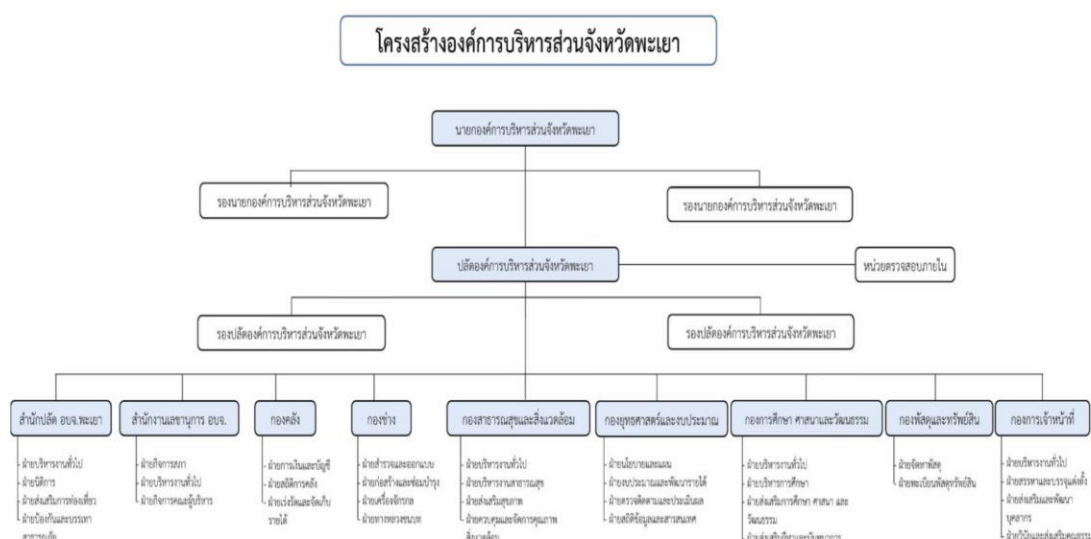
10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

- 12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- 13) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- 14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 15) การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- 16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- 20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- 21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- 22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- 24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- 25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 26) การให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 27) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 28) จัดทำกิจการอันใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

### 3. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายดังนี้ 1. ข้าราชการการเมือง ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ปรึกษานายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2. ข้าราชการประจำ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และข้าราชการ เป็นต้น



ภาพ 5 แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา)

### 4. ประภาศเกียรติคุณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

จากการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้กำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย โดยผู้วิจัยได้รวบรวมรางวัลที่ได้รับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2565 ดังนี้

1) โล่รางวัล “ประชาชนดี” ประเภทองค์กรที่ทำคุณประโยชน์ ประจำปี 2562 จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2) เกียรติบัตร “ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน ประจำปี 2563” จากกรมกิจการเด็กและเยาวชน

3) โล่เกียรติคุณ “หน่วยงานสนับสนุนกีฬาดีเด่น” วันกีฬาแห่งชาติ จังหวัดพะเยา ประจำปี 2563 จากการศึกษาแห่งประเทศไทย

4) เกียรติบัตร “องค์กรที่ให้การสนับสนุนงานการศึกษา” จากโรงเรียนดงเจนวิทยาคม สพม. พะเยา และโรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์ สพม. เขต 36

5) เกียรติบัตร “องค์กรคุณธรรม” ตามโครงการส่งเสริมชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จากกรมส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

6) ประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ เพื่อแสดงว่า “องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา” เป็นหน่วยงานที่ได้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในระดับ A

7) ประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ เพื่อแสดงว่า “องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา” เป็นหน่วยงานที่ได้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในระดับ AA

8) รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## 5. นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

### 5.1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร

2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตรวจสอบได้

6) พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร

## 5.2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1) พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทั่วข้าราชการทุกระดับชั้น

3) ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4) การพัฒนาบุคลากรให้เป็มืออาชีพ

5) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรให้เป็มืออาชีพ ได้กำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพมีความผูกพันกับองค์กร เช่น ระบบมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพ ระบบค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

โดยการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กองการเจ้าหน้าที่จะมีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่างๆและสรุปเพื่อนำมาจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้มีความเข้าใจในทิศทางความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1) สสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

2) รวบรวมรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และข้าราชการ โดยแยกตามกลุ่มสายงาน

3) สสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันต่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมย์สิริ มลุตทองทิพย์ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$  และ S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากเรียง ตามลำดับคือความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ( $\bar{x} = 4.21$  และ S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{x} = 4.04$  และ S.D. = 0.562) จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วรรณิภา นิลวรรณ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึก และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกลึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน(องค์การมหาชน) พบว่า (1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุ ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 (2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.13 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับ การศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีมเงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้

ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่ดีมีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะที่ดีมีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

กัญญ์ฐิพิมพ์ เจริญผล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านพฤติกรรมเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านทัศนคติและลำดับสุดท้ายคือด้านบรรทัดฐานของสังคม

เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว บุคลากรที่เป็นเพศชายที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และในกลุ่มข้าราชการสายบริหารท้องถิ่นมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

สมพงษ์ ภาพุล (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของบุคคลพบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.6 และรองลงมาเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.4 ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.2 ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัด ส่วนเสนาธิการร่วม คิดเป็นร้อยละ 40.2 ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับอัตราเงินเดือนที่ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0 ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประมาณ 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4

ปัจจัยที่มีความสำคัญทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและอุทิศตนให้กับงานที่ทำ ฟังพอใจในการทำงานกับหน่วยงานของตนเอง โดยบางปัจจัยเท่านั้นที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่ต้องปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบาร์นาร์ด มองว่าองค์กรเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมีสติอันแรงกล้าของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือมากกว่าเพื่อกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จ ความร่วมแรง ร่วมใจดังกล่าวนี้เกิดจากความสามารถขององค์กรที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์อันเดียวกัน ระหว่างองค์กรและสมาชิกจากความเต็มใจของสมาชิกในอันที่จะเข้าไปปฏิบัติงาน และจากการสื่อข้อความเป็นตัวเชื่อมระหว่างการโน้มน้าวจิตใจให้คนปฏิบัติงานโดยองค์กร และความเต็มใจของคนงานที่จะปฏิบัติงานตามที่องค์กรร้องขอ นอกจากนี้ยังได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีและได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหา สถานที่ทำงานก็มีสิ่งอำนวยความสะดวกและทำให้รู้สึกปลอดภัย เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรที่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สวัสดิการที่หน่วยงานมีให้เหมาะสม สามารถมีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว และหน่วยงานส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ตนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยอัน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้า

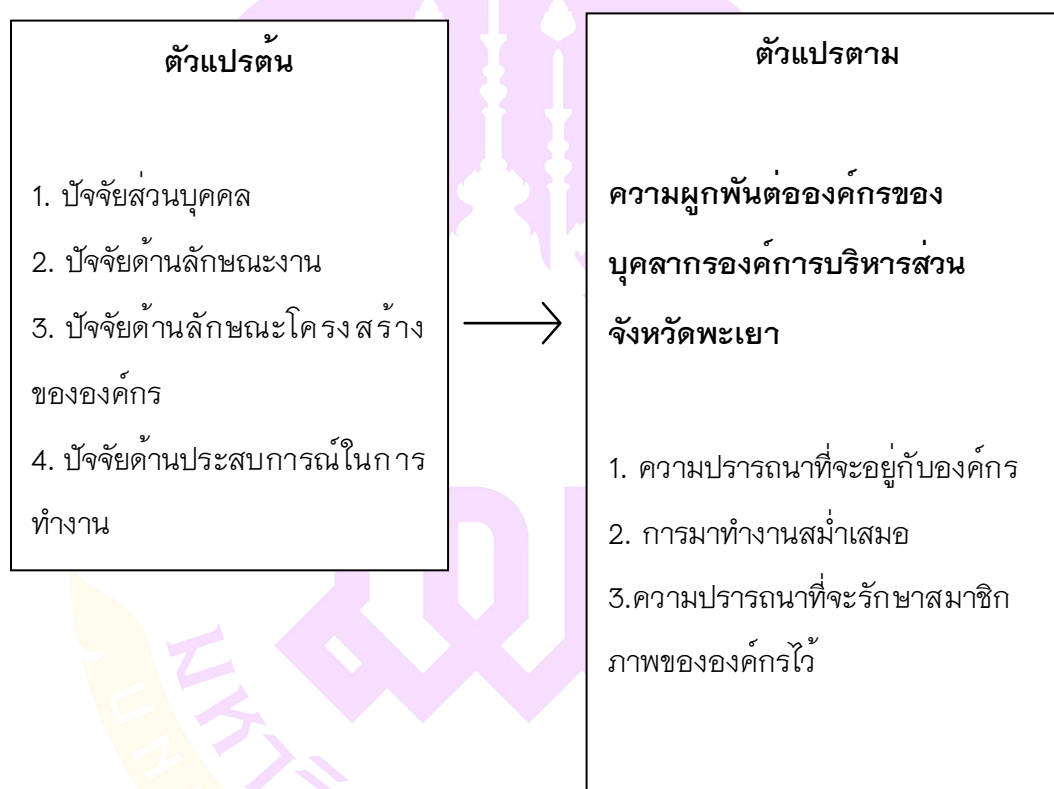
จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า (1) ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (3) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงสวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คัมภีร์ ทองพูน และคณะ (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 5 ด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในส่วนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอยากให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากกว่านี้เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม จากแนวคิดของเมารว์เดย์และคณะ (1982) เนื่องจากเมื่อทบทวนวรรณกรรมแล้ว พบว่า กรอบแนวคิดนี้ถูกพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของ Steer ในปี 1977

ที่เดิมมีเพียง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อเมอร์เดย์และคณะ (Mowday Steer and Porter) ได้นำแนวคิดของ Steer ในปี 1977 มาศึกษาต่อขอยอดผลการศึกษพบว่า มีอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ซึ่งทำให้การศึกษาคความผูกพันองค์กรมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของเมอร์เดย์และคณะ (1982) มากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาริธีแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ข้อ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาและเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยใช้ทฤษฎีและกรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการดำเนินการ และใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหาโดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาริธี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และมีความครบถ้วนถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานการวิจัยทั่วไปดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ
  - 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
  - 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 1.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
  - 1.4 วิธีดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ
  - 2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
  - 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ
  - 2.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 2.4 การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ
  - 2.5 วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
  - 2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

## การวิจัยเชิงปริมาณ

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และการคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่าง ประชากร สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 324 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565)

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบขนาดของ ประชากร ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบ ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตร สำเร็จของ Taro Yamane ดังนี้

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Taro Yamane (ทาโร ยามาเนะ)

จะสามารถเขียนสมการได้  $n = N \div (1 + Ne^2)$  โดยความหมายของแต่ละตัวแปรในสูตร Taro Yamane

$n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ ขนาดประชากร (จำนวนประชากรทั้งหมดที่มี)

$e$  คือ จำนวนร้อยละความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เช่น ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ ร้อยละ 5 จะมีค่า  $e$  เท่ากับ 0.05 เป็นต้น

สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีทั้งหมด 324 คน

$$\text{แทนค่า } n = 324 \div (1 + 324(0.05)^2)$$

$$N = 179$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 179 ตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีการเก็บ ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 มีจำนวน 324 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่) และ กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95 % ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 179 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จนครบ 179 ชุด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร อัตราเงินเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. เพศ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
2. อายุ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
3. ระดับตำแหน่ง ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
4. ระยะเวลาการทำงาน ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
5. รายได้ต่อเดือน ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
6. สถานภาพการสมรส ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
7. ระดับการศึกษา ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย (1) ความหลากหลายของงาน (2) ความท้าทายในการทำงาน (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) การทำงานเป็นทีม (5) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วย (1) มีการกระจายอำนาจ (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร (2) ความรู้สึกว่าคุณมีความน่าเชื่อถือ (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย (1) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (2) การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ 3.ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 11 ข้อ โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล ได้ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผลคำนวณ โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างโดยการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ และ ผลงานวิจัย ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง ความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมเรื่อง que การศึกษาแล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่อง ที่ทำการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความครอบคลุมของ คำถาม (Content Validity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง เหมาะสม

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความตรงตาม โครงสร้าง (Construct validity) ใช้วิธีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ใช้วิธีการ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ของข้อคำถามแต่ละ ข้อ โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนรายชื่อตามดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ

$\Sigma$  แทน ผลรวม

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การใช้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิ(R) มีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า คือ

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

ซึ่งการแปรความหมาย พิจารณาจากค่าIOC ที่มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 หากเป็นข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้เคียง 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในคำถามและสามารถตอบคำถามได้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งวิธีนี้ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ให้คะแนนต่างจาก 0, 1 ได้ เช่น แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าที่ให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 โดยใช้สูตรการคำนวณ คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient:  $\alpha$ ) ของ Cronbach

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} = \frac{[1-\sum si^2]}{[st^2]}$$

$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
K	แทน	จำนวนข้อ
Si <sup>2</sup>	แทน	ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
St <sup>2</sup>	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลความเชื่อมั่น มีเกณฑ์ดังนี้

0.00 – 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 – 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 – 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00	ความเชื่อมั่นสูง

ในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งผลที่ได้มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีความเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 4. วิธีดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 179 คน

2. เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ 179 ชุด
3. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดตามระยะเวลาที่ได้วางเอาไว้
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความครบถ้วนในเนื้อหาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ในลำดับถัดไป
5. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลต่อไป
6. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยเมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงนำข้อมูลมาลงรหัสแล้วนำไปบันทึกผลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
7. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์
8. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
9. การประมวลผลข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS ตามสถิติต่างๆ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ซึ่งจะใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

### 5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ข้อมูล เรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา.

## 5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

5.2.1 ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

5.2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับผลของความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม) ได้แก่

1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## 6. การแปลความหมาย

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981: 182)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยนำเสนอในรูปแบบคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการแปลความหมายของระดับคะแนนจะใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความผูกพันสูง
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความผูกพันค่อนข้างสูง
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความผูกพันปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่ำ
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความผูกพันค่อนข้างต่ำ

## การวิจัยเชิงคุณภาพ

### 1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างภาครัฐ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา วิธีคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยินดีที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย รวมทั้งสิ้น 10 คน ได้แก่

ตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือลูกจ้างที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปเพื่อป้องกันการระบุตัวตน

ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือพนักงานจ้างภาครัฐที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปเพื่อป้องกันการระบุตัวตน

ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 6 คนแบ่งเป็น 3 ระดับ สายวิชาการ อำนวยการ และบริหาร โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ข้าราชการที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปเพื่อป้องกันการระบุตัวตน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยออกแบบการสัมภาษณ์จากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดสร้างเป็นเครื่องมือ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 คำเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

### 3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้จะถูกนำไปตรวจสอบความเที่ยง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความครอบคลุมของคำถาม (Content Validity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

### 4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การทำการศึกษาข้อมูลรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยใช้ชุดคำถามในการสัมภาษณ์

### 5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. เก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ เป็นการเก็บข้อมูลจากการเก็บรวบรวม หรือเรียบเรียงไว้แล้ว อาทิเช่น เอกสารทางวิชาการ ระเบียบราชการ รายงาน สถิติ บทความ สื่อสิ่งพิมพ์รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และอ้างอิงในการทำวิจัย

2. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีการกำหนดการสัมภาษณ์จากคำถามที่ได้ตั้งไว้แล้ว ในลักษณะคำถามที่เป็นปลายเปิด และมีการจัดบันทึกผลและบันทึกเสียง เพื่อเป็นหลักฐานยืนยัน โดยจะแจ้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนการบันทึกเสียงทุกครั้ง และจะทำการนัดสัมภาษณ์นอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเพื่อหลีกเลี่ยงการระบุดตัวตนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### 6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในแต่ละรายมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยถอดเทปสัมภาษณ์จากเทปบันทึกการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ ออกมาเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษรด้วยตนเอง หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้พร้อมกับการฟังเทปบันทึกการสัมภาษณ์ซ้ำ

2. ผู้วิจัยอ่านเนื้อหาบทสัมภาษณ์ทั้งหมดซ้ำหลาย ๆ รอบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา และสังเกตแยกแยะความหมายของบทสัมภาษณ์ทุกคำอย่างตั้งใจ และถอดรหัสข้อความ (Coding) จากบทสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยจัดข้อความออกเป็นหมวดหมู่ (Category) โดยพิจารณาคำต่าง ๆ ที่ถอดรหัสออกมาเพื่อจัดกลุ่มของข้อมูลที่มีความสัมพันธ์หรือคล้ายคลึงกับประเด็นย่อย (Subtheme) แล้วสรุปเป็นประเด็นหลัก (Theme) โดยรวบรวมประเด็นย่อยที่มีความเกี่ยวข้องของสอดคล้องไว้ด้วยกัน

### **ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**

งานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำการวิจัยตามประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องแนวปฏิบัติการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พ.ศ. 2561 ได้กำหนดให้ กรณีศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นงานวิจัยในมนุษย์ นิสิตต้องแนบแบบอนุมัติให้ทำวิจัยในมนุษย์และแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามประกาศและได้รับการอนุมัติให้ทำการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรอง ๓ การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรอง ๓ การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยแบบผลานวิธี ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรรอง ๓ การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 179 ราย และลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีก จำนวน 10 ราย หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
4. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

#### การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ใน 7 ประเด็น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับเงินเดือน โดยแสดงค่าความถี่ ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 179

รายการ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	69	38.50
	หญิง	110	61.50
2. อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	0	-
	อายุ 20 – 30 ปี	58	32.40
	อายุ 31 – 40 ปี	53	29.60
	อายุ 41 – 50 ปี	53	29.60
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	8.40
3. สถานภาพการสมรส	โสด	96	53.60
	สมรส	71	39.70
	หม้าย	3	1.70
	หย่าร้าง	7	3.90
	แยกกันอยู่	2	1.10
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	9	5.00
	อนุปริญญา	13	7.30
	ปริญญาตรี	119	66.50
	ปริญญาโท	38	21.20
	ปริญญาเอก	0	-
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 2 ปี	46	25.70
	2 – 5 ปี	49	27.40
	6 – 10 ปี	33	18.40
	11 – 15 ปี	25	14.00
	16 – 20 ปี	17	9.50

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
	21- 25 ปี	4	2.20
	25 ปี ขึ้นไป	5	2.80
6. ตำแหน่ง	ลูกจ้างทั่วไป	59	33.00
	พนักงานราชการ	37	20.70
	ลูกจ้างประจำ	1	0.60
	ข้าราชการ	82	45.80
7. ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	60	33.50
	15,000 – 25,000 บาท	79	44.10
	25,001 – 35,000 บาท	23	12.80
	35,001 – 45,000 บาท	17	9.50
	มากกว่า 45,000 บาท	0	-

จากตาราง 1 สามารถสรุปได้ว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกเพศ พบว่าเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.50 เป็นเพศชายร้อยละ 38.50
2. อายุ จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 179 ราย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.40 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 40 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.60 อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.40
3. สถานภาพการสมรส จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 179 ราย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 39.70 หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.90 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.70 แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.10
4. ระดับการศึกษา จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 179 ราย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมา คือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.20 ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 7.30 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 5.00

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 179 ราย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.40 รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.70 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.40 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.00 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 – 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 9.50 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.80 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.20

6. ระดับตำแหน่ง จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 179 ราย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระดับตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมา คือ ลูกจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 33.00 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 20.70 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 0.60

7. ระดับเงินเดือน จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 179 ราย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระดับเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมาคือระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.50 ระดับเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.80 ระดับเงินเดือน 35,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.50

#### **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัย จำนวน 3 ปัจจัย ตามกรอบแนวคิด ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)			
1. ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	50 (27.93)	74 (41.34)	43 (24.03)	8 (4.47)	4 (2.23)	3.91	0.57	มาก
2. ปัจจัยด้าน โครงสร้างของ องค์กร	41 (23.14)	67 (37.35)	51 (28.65)	13 (7.10)	7 (3.75)	3.70	0.72	มาก
3. ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ที่ ทำงาน	56 (31.15)	71 (39.76)	42 (23.60)	7 (4.05)	3 (1.44)	3.93	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>50 (28.10)</b>	<b>71 (39.82)</b>	<b>45 (24.90)</b>	<b>9 (4.88)</b>	<b>4 (2.30)</b>	<b>3.85</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

ผลจากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.71 รองลงมาคือด้านลักษณะงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.57 และด้านโครงสร้างขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.72 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ตามลำดับ

ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 10 คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งมีตำแหน่งที่แตกต่างกันไป คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานราชการ และตำแหน่งข้าราชการ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรจำแนกออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

## 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อมูลถึงด้านนี้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ลักษณะงานมีความหลากหลายของงาน ถึงแม้ว่าบุคลากรในทุกตำแหน่งจะมีงานประจำอยู่แล้ว แต่ยังมีงานที่ไม่มีลักษณะที่เป็นงานประจำเพิ่มเข้ามา ซึ่งส่วนใหญ่ของงานที่ไม่มีลักษณะเป็นงานประจำก่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ และพัฒนาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากภาระงานที่หลากหลายทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และรู้สึกเป็นการท้าทายความสามารถ แต่ในขณะที่เดียวกันลักษณะของงานที่ปฏิบัติผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่าองค์กรมีการส่งเสริมการก้าวหน้าในสายงานหรือตำแหน่งในระดับปานกลาง เนื่องจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันกับตำแหน่งงานไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร อีกทั้งระบบราชการมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เน้นส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างก้าวกระโดดหรือรวดเร็ว หากทำงานในตำแหน่งลูกจ้างหรือพนักงานราชการจะมีการกำหนดกรอบเงินเดือนไม่อย่างชัดเจน และการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นจากตำแหน่งเดิมนั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากระบบราชการมีการสรรหาบุคลากรเพื่อรับราชการเป็นข้าราชการโดยเกณฑ์การสอบเท่านั้น ถึงแม้จะเป็นลูกจ้างหรือพนักงานราชการจากสังกัดเดิมไม่สามารถนำผลการปฏิบัติงานนำมาเป็นเกณฑ์การประเมินเข้ารับราชการได้

## 2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อมูลถึงด้านนี้ว่า ผู้บังคับบัญชาค่อนข้างที่จะให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ในช่วงแรกของการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะมีการแนะนำแนวทางในการปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนดวิธีการในการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานของตนเองได้ แต่อย่างไรก็ดี หากลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำ การปฏิบัติงานจะถูกกำหนดให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานและกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรู้เป็นห่วงองค์กรเมื่อองค์กรประสบปัญหาผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่รู้สึกเป็นห่วงองค์กร ถ้าหากตำแหน่งและหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรมากเท่าไรระดับของความเป็นห่วงองค์กรก็สูงขึ้นตามไปด้วย เพราะผู้ให้ข้อมูลสำคัญรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน

### 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงาน

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อมูลถึงด้านนี้ว่า ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้อยู่บ่อยครั้งหากมีระดับตำแหน่งยิ่งสูงโอกาสในการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญก็จะมากขึ้นตามไปด้วย หากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีระดับตำแหน่งงานที่ไม่สูงมากนัก เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญมักมีความรู้สึกกดดัน แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดความรู้สึกท้าทายกับงานด้วยเช่นกัน หากองค์กรได้รับรางวัลทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรู้สึกภาคภูมิใจกับองค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการที่องค์กรได้รับรางวัลเป็นผลมาจากการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ความมั่นคงขององค์กรผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่รู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคงในระดับสูง เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการขนาดใหญ่ มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นประจำสม่ำเสมอ แต่การปฏิบัติงานต้องยึดอาศัยระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้ความเข้าใจในตัวกฎหมาย ทำให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ผิดระเบียบ ผิดข้อบังคับ และผิดกฎหมายโดยไม่รู้ตัว ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนรู้สึกว่าองค์กรไม่มีความมั่นคง เพราะเสี่ยงในการถูกไล่ออกจากงานได้ง่าย ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละระดับต้องมีความระมัดระวังอยู่เสมอ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความสนิทสนม สามารถปรึกษาการทำงานได้ คอยรับฟังความคิดเห็นและคอยสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่กันเป็นอย่างดี ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหากเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับใกล้ชิดผู้ให้ข้อมูลสำคัญรู้สึกสบายใจที่จะทำงานด้วย คอยช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนมีความรู้สึกอึดอัดกับผู้บังคับบัญชาในระดับใกล้ชิดในบางกรณีหรือบางสถานการณ์ เช่น หากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นงานส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือรูปแบบในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป มักไม่ค่อยมีปัญหาเนื่องจาก การทำงานไม่ได้ปฏิบัติงานด้วยกันอย่างใกล้ชิดสามารถปรึกษางานได้

#### การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะรักษา

สมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ปัจจัย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)			
1. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	54 (30.35)	55 (30.34)	42 (23.46)	11 (6.33)	3.66	0.92	มาก
2. การมาทำงานสม่ำเสมอ	97 (54.00)	54 (30.17)	22 (12.29)	3.33 (1.86)	4.32	0.71	มากที่สุด
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้	139 (77.92)	114 (63.59)	70 (39.22)	16 (9.12)	3.60	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>63 (35.20)</b>	<b>59 (32.84)</b>	<b>38 (21.10)</b>	<b>9 (4.97)</b>	<b>3.86</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

ผลจากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ

การมาทำงานสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.71 ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.92 ( $\bar{x} = 3.66$ , S.D. = 0.92) และ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.6015 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.85 ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.85) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ตามลำดับ

ในประเด็นความผูกพันต่อองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งมีตำแหน่งที่แตกต่างกันไป คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานราชการ และตำแหน่งข้าราชการ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

### 1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อมูลถึงด้านนี้ว่า การลาออกหรือย้ายจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความรู้สึกที่องค์กรมีความมั่นคงในระดับสูง หากตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในระดับลูกจ้างหรือพนักงานราชการมีโอกาสที่จะลาออกหรือย้ายองค์กรในระดับที่สูงเนื่องจากภาระงานที่ปฏิบัติมีจำนวนไม่น้อยไปกว่าระดับตำแหน่งข้าราชการ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น แต่ระดับของเงินเดือนของลูกจ้างทั่วไปกลับไม่เพิ่มขึ้นเลย ส่วนระดับพนักงานราชการการปรับเพิ่มระดับเงินเดือนต่อปีอยู่ที่อัตราร้อยละ 1-4 เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง การลาออกหรือย้ายไปยังองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าจึงเป็นตัวเลือกว่าสำคัญ

### 2. ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อมูลถึงด้านนี้ว่าหากไม่มีความจำเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะไม่ขาดงานหรือมาทำงานสาย เนื่องจากลักษณะของงานในบางงานนั้นไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ อีกทั้งการลางานหรือการมาทำงานสายจะถูกนำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินตอบแทนประจำปี

### 3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าหากมีองค์กรที่ช่วยให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้ดีกว่าจะก่อให้เกิดความรู้สึกอยากย้ายงานได้มากกว่า แต่ในขณะเดียวกันหากระดับตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงแนวคิดการย้ายองค์กรจะอยู่ในระดับ

ที่ต่ำถึงแม้ว่าองค์กรใหม่จะมีระบบสวัสดิการที่ดีกว่า เนื่องด้วยเหตุผลคือ ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความมั่นคง มีระดับเงินเดือนที่สามารถพอยังชีพได้ และได้ทำงานในจังหวัดบ้านเกิดของตนเอง การจะย้ายไปปฏิบัติงานยังองค์กรอื่นถึงแม้จะเป็นการย้ายเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือมีสวัสดิการที่ดีกว่าก็ถือเป็น การตัดสินใจที่ยากลำบาก

### ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทั้งหมด 2 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ 2 สถิติ คือ วิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกันและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

#### 1. สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

1.1 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน”

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 4 แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	N	Mean	SD	T	Sig.
1. ความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กร	ชาย	69	3.792	0.876	1.488	0.13
	หญิง	110	3.581	0.947		
2. การมาทำงาน สม่ำเสมอ	ชาย	69	4.492	0.627	2.456	0.01
	หญิง	110	4.227	0.744		
3. ความปรารถนาที่จะ รักษาสมาชิกภาพของ องค์กรไว้	ชาย	69	3.657	0.872	0.68	0.015
	หญิง	110	3.566	0.852		
4. ความผูกพันใน ภาพรวม	ชาย	69	3.980	0.631	1.759	0.080
	หญิง	110	3.791	0.737		

จากตาราง 4 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญ ทางสถิติที่ได้คือ 0.080 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักนั้น คือ เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.2 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน”

$H_0$ : ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างช่วงอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.455	1.818	3.856	0.011
ภายในกลุ่ม	175	82.526	0.472		
<b>รวม</b>	<b>178</b>	<b>87.98</b>			

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างช่วงอายุกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้ คือ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน”

$H_0$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	4.785	1.196	2.502	0.044
ภายในกลุ่ม	174	83.197	0.478		
<b>รวม</b>	<b>178</b>	<b>87.982</b>			

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้ คือ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน”

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.148	1.806	3.828	0.011
ภายในกลุ่ม	175	82.563	0.472		
รวม	178	87.982			

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

1.5 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน”

$H_0$ : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	4.712	0.785	1.622	0.144
ภายในกลุ่ม	172	83.270	0.484		
<b>รวม</b>	<b>178</b>	<b>87.982</b>			

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.144 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.6 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน”

$H_0$ : ตำแหน่งแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	4.785	1.196	2.502	0.044
ภายในกลุ่ม	174	83.197	0.478		
<b>รวม</b>	<b>178</b>	<b>87.982</b>			

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.7 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน”

$H_0$ : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ ระดับ ความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.423	1.474	3.088	0.029
ภายในกลุ่ม	175	83.559	0.477		
<b>รวม</b>	<b>178</b>	<b>87.982</b>			

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

## 2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริการส่วนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน จำนวน 3 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.1 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร”

$H_0$ : ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร”

$H_0$ : ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร”

$H_0$ : ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ใช้วิจัย	ความปรารถนาที่			
	ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	การมาทำงานสม่ำเสมอ	จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้	ความผูกพันในภาพรวม
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.585** <0.001	0.553** <0.001	0.611** <0.001	0.692** <0.001
2. ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร	0.616** <0.001	0.468** <0.001	0.737** <0.001	0.729** <0.001
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.636** <0.001	0.518** <0.001	0.668** <0.001	0.726** <0.001

หมายเหตุ

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91–1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71–0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.51–0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.31–0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00–0.30	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

จากตาราง 11 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient พบว่า ปัจจัยที่ผู้วิจัยศึกษาได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีค่านัยสำคัญทางสถิติ คือ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจึงสามารถสรุปได้ว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์  $r$  คือ 0.692 ส่วนด้านประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมีค่าสหสัมพันธ์  $r$  คือ 0.726 และ 0.729 ตามลำดับ



## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยเรียบเรียงหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ได้แก่การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวนทั้งหมด 324 ราย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับผลของความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 ราย ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 2 ราย ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 2 ราย ตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 2 ราย ตำแหน่งข้าราชการสายอำนวยการ จำนวน 2 ราย ตำแหน่งข้าราชการสายบริหาร จำนวน 2 ราย ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สามารถสรุปผลการศึกษาใน 4 ประเด็น ดังนี้

### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.40 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.50 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.40 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 45.80 ระดับเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.10

### 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านประสบการณ์ที่ทำงาน จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงสูง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม และคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.85 ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.93, 3.91, 3.70 ตามลำดับ

### 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าการมาทำงานโดยไม่ขาดงาน ลางานหรือมาสายนั้นจากไม่ความจำเป็นผู้ให้ข้อมูลจะไม่ขาดงาน ลางานหรือมาทำงานสาย เพราะลักษณะของงานที่ปฏิบัติบางงานมีลักษณะจำเพาะไม่สามารถมอบหมายงานได้ หรือหากมาอบหมายได้มีความรู้สึกเกรงใจเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งการขาดงาน การลางานหรือการมาสาย จะถูกนำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินตอบแทนประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ

องค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 4.3296, 3.6629, 3.6015 ตามลำดับ

#### 4. การทดสอบสมมุติฐาน

**4.1 สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เมื่อทดสอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้บุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**4.2 สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร**

**สมมุติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมีค่าสหสัมพันธ์  $r$  คือ 0.692

**สมมุติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมีค่าสหสัมพันธ์  $r$  คือ 0.729

**สมมุติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมีค่าสหสัมพันธ์  $r$  คือ 0.726

สามารถสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานได้ ดังนี้

ตาราง 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	ค่านัยสำคัญ
<b>1. สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</b>		
1.1. เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	0.080
1.2. ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.011
1.3. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.044
1.4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.011
1.5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	0.144
1.6. ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.044
1.7. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	0.029
<b>2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</b>		
2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน	<0.001
2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน	<0.001
2.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาการทางานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน	<0.001

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แบ่งเป็น 2 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

### 1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอทั้งจากการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความเห็นว่าการมาทำงานเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่แล้ว ประกอบกับการงานในบางลักษณะงานไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ อีกทั้งการขาดงาน ลางาน หรือมาทำงานสายเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเงินตอบแทนประจำปี หากไม่มีความจำเป็นบุคลากรจะไม่ขาดงาน ลางานหรือมาทำงานสาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet) ของ Becker ที่กล่าวว่าคนที่บุคคลใดจะมีความผูกพันกับสิ่งใดได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ลงทุนกระทำการใด ๆ ในสิ่งนั้น เช่น การที่บุคคลเข้าไปทำงานในองค์กร ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าการลงทุน ซึ่งการลงทุนมีหลายรูปแบบ เช่น การลงทุนด้านเวลา การลงทุนร่างกายแรงใจ หรือการลงทุนด้านสติปัญญา เมื่อเกิดการลงทุนบุคคลย่อมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการต่าง ๆ บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน โดยบุคลากรจะมีการเปรียบเทียบว่าหากตนเองลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กรจะทำให้บุคลากรสูญเสียสิทธิพิเศษเหล่านี้ไป

ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.71 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.92 ส่วนด้านที่บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าส่งผลต่อผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.85 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 ราย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.49) และยังสอดคล้องกับ สมจิตร จันทรพิชญ (2557) ที่ได้ศึกษา

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 โดยด้านที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับมาก ตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ปัจจัยด้านเพศ และปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทรพีญ(2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.5 เพศชาย 36.5 สหิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกันจึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวรรณภา นิลวรรณ(2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยเชิงปริมาณ ปัจจัยที่ส่งผลบุคลากรให้ความคิดเห็นว่าส่งผลต่อผูกพันกับองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.71 รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะงานโดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.57 ส่วนปัจจัยที่บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าส่งผลต่อผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ที่ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ที่ 0.72 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามียอดประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ (1) ลักษณะส่วนบุคคล (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3) ประสบการณ์ในการทำงาน และ

สอดคล้องกับทฤษฎีพรอน ชาญ์ญกรรม (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมช่วยเหลือกันในที่ม ถือเป็นปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ทำงานที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับสูง

ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่สำคัญ บุคลากรมีความรู้สึกทำทนายกับงานที่ได้รับเมื่อองค์กรประสบปัญหาบุคลากรรู้สึกมีความเป็นห่วงองค์กร หรือเวลาที่องค์กรได้รับรางวัลต่าง ๆ บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจไปกับองค์กร สาเหตุเพราะบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่สูงมาก การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน นอกจากการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และแนะนำวิธีการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานของ Vance (2006) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและความผูกพันพนักงานและแนวทางที่จะเข้าใจในการวัดความผูกพันและการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ผลการศึกษาที่ได้พบข้อพิสูจน์ 10 ข้อ ที่เป็นแนวทางในการวัดความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดของ Vance ที่สอดคล้องมีดังนี้ (1) ความภาคภูมิใจในองค์กร (2) โอกาสที่ได้ทำงานที่ดีและมีความท้าทาย (3) การรับรู้และการตอบสนองทางบวก ต่อผู้ปฏิบัติงาน (4) การได้รับการสนับสนุนส่วนตัวจากหัวหน้างาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.86 เนื่องด้วยองค์กรเป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงค่อนข้างสูง การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน การทำงานเป็นที่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กรดังต่อไปนี้

1.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน องค์การควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น อีกทั้ง ผลการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนเพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงานได้รับการเลื่อนขั้นหรือได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.2 เงินเดือนและสวัสดิการ หน่วยงานยังขาดแรงจูงใจที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจการปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งที่ต่างกันทำให้ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เช่น ลูกจ้างทั่วไปจะมีอัตราเงินเดือนคงที่ไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นไม่ว่าภาระงานจะมากหรือน้อย ความใส่ใจในการทำงานไม่ได้ทำให้อัตราเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นมาได้ หากองค์การมีการสร้างแรงจูงใจโดยการเพิ่มค่าตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยอิงการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาเป็นตัวหนุนเสริมให้บุคลากรระดับตำแหน่งลูกจ้างทั่วไปได้รับค่าตอบแทนประจำปีที่เพิ่มขึ้น อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์การควรมีกิจกรรมที่มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีใกล้ชิดมากขึ้น เช่นการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

## 2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีลักษณะเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ภาวะเศรษฐกิจที่อาจส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2.2 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนานโยบายด้านโครงสร้างองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนานโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

## บรรณานุกรม

- เทียนศรี บางม่วงงาน. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- เชียรไชย ยักษ์ทะวงษ์. (2559). **ประสิทธิผลของโครงการปลูกฝังความผูกพันต่อองค์กรของเอสซีจี.** วิทยานิพนธ์ ว.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โสมย์สิริ มลุตทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงคมนาคม. (2562). **รายงานการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักนายกรัฐมนตรี.**
- คัมภีร์ ทองพูน และคณะ. (2563). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. In การประชุมชาติใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11, สงขลา: ประเทศไทย.**
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน).** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- บุศรา ก้อนทรัพย์. (ม.ป.ป). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ.** การค้นคว้าอิสระ ทวิปริญญา รป.ม. และ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม., บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ยะลา.
- พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด.** สารนิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภูษณิศ หงษ์ร่อน. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** การค้นคว้าอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2561). **จิตวิทยาองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรรัตน์ ไวยสารา. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนราชินีบน**. ภาคนิพนธ์ บธ.ม., สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ศรีสุวรรณ วัฒนา. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเอสซีเอชที (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ เกาพูล. (2560). **แนวทางการพัฒนาความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย**. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, กรุงเทพฯ.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). **ความผูกพันในองค์กร**. *Journal of Roi Kaensarn Academy*, 4(1), 35–38.
- JobsDBbyseek. (2564). **5 แนวทางสร้างความผูกพันในองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/สร้างความผูกพันองค์กร/>



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

## ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความผูกพันขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. อายุ.....
2. สถานภาพการสมรส.....
3. ระดับการศึกษา.....
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ อบจ. พะเยา.....
5. ระดับตำแหน่ง .....
6. เงินเดือน.....

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

## ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีความหลากหลายหรือไม่อย่างไร
2. งานที่ปฏิบัติก่อประโยชน์แก่ตัวท่านหรือไม่อย่างไร
3. ท่านรู้สึกว่าการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือรู้สึก  
ทำทนายหรือไม่อย่างไร
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นส่งเสริมการก้าวหน้าในสายงานมากน้อยเพียงใด
5. ท่านชอบทำงานเป็นทีมหรือทำงานด้วยตนเอง เพราะเหตุใด

## ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร

1. ท่านคิดว่าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระหรืออำนาจในการ  
ตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด
2. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านรู้สึกเป็นห่วงหน่วยงานเมื่อประสบปัญหาหรือไม่ อย่างไร

## ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

1. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร
2. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่บ่อยๆหรือไม่ และบ่อยครั้งเพียงใด
3. ท่านรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับหน้าที่สำคัญ ขอให้ยกตัวอย่างสถานการณ์เพื่ออธิบาย
4. การที่หน่วยงานได้รับรางวัลต่างๆมากมาย ทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจใน  
หน่วยงานมากน้อยเพียงใด

5. ท่านรู้สึกว่าคุณงานนี้มีความมั่นคงสูงเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นหรือไม่อย่างไร
6. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
7. ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

1. ท่านมีความคิดที่จะลาออกหรือย้ายหน่วยงานหรือไม่อย่างไร
2. ท่านยินดีหรือเต็มใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ถึงแม้ว่าจะเลยกำหนดเวลาการทำงานในวันนั้นแล้ว หรือไม่อย่างไร
3. หากไม่จำเป็นท่านจะไม่ลาหรือมาทำงานสายใช้หรือไม่ ด้วยเหตุใด
4. หากมีหน่วยงานอื่นที่มีสวัสดิการที่ดีกว่าหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดที่จะย้ายหรือไม่อย่างไร
5. หากมีโอกาสท่านมักจะแนะนำให้คนรอบข้างหรือคนที่รู้จัก สมัครเข้ามาทำงานในหน่วยงานของท่านหรือไม่ อย่างไร



## ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่ใช้ รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาโดยผู้วิจัย จะเก็บข้อมูลเป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

2. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน จำนวน 44 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเลือก

## ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ต่ำกว่า 20 ปี อายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป

## 3. สถานภาพการสมรส

 โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่

## 4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

## 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

 น้อยกว่า 2 ปี 2 – 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี 21- 25 ปี  25 ปีขึ้นไป

## 6. ระดับตำแหน่ง

 ลูกจ้างทั่วไป พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการ

## 7. ระดับเงินเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท     15,001 – 25,000 บาท     25,001 – 35,000 บาท  
 35,001 – 45,000 บาท     มากกว่า 45,001 บาท

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะงาน**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>2.1 ความหลากหลายของงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ รับผิดชอบอยู่มีความ หลากหลาย					
2.ภาระงานที่หลากหลาย ทำ ให้ท่านรู้สึกว่าเป็นประโยชน์ กับท่าน					
<b>2.2 ความท้าทายในการทำงาน</b>					
3.แม้บางครั้งท่านได้รับ มอบหมายงานที่ยาก แต่ท่าน ก็สามารถทำงานนั้น เป็น ผลสำเร็จ					
4.งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่าน รู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติ งานอยู่เสมอ					
<b>2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
5.การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งต่างๆอยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถ					

เชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมิน ได้					
6.องค์กรของท่านมีการ สนับสนุนและส่งเสริมให้มี การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร เพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่					
7.ท่านคิดว่าหากท่านมีความรู้ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ในงานมากขึ้น เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมท่านจะ ได้รับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น					
8.ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ใน การ ทำงานโดยการเข้ารับการ ฝึกอบรม/สัมมนาหรือ กิจกรรมการจัดการความรู้ อย่างสม่ำเสมอ					
<b>2.4 การทำงานเป็นทีม</b>					
9.การทำงานภายในส่วนงาน ของท่านมักจะทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
10.ในการปฏิบัติงานของท่าน เมื่อมีปัญหาท่านมักจะแก้ไข ปัญหาด้วยตนเองเกือบทุก ครั้ง					
11.ความสำเร็จของท่านส่วน หนึ่งมาจากเพื่อนร่วมงานของ ท่าน					
<b>2.5 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน</b>					

12. ท่านสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ					
14. ท่านมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร</b>					
15. องค์กรของท่าน มีการขยายโอกาสและมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมการกระจายอำนาจ					
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกระจายอำนาจในการบริหารหรือปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ					
18. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
19. ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
3.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร					
20. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา					
21. ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านอีกหลังของท่าน					

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.1 การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					

22. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน					
23. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
24. ท่านมีความรู้สึกว่าตัวท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร					
<b>4.2 การรู้สึกว่าคุณค่ามีความน่าเชื่อถือ</b>					
25. การทำงานในองค์กรทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะต้องถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย					
26. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างไม่ขัดสน					
<b>4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
27. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน					

28. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
29. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
30. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน					
<b>4.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
31. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี					
32. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับท่านและเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้					
33. ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่5 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
<b>5.1 ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร</b>					
34. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุก อย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้อยู่ในองค์กรนี้ ตลอดไป					
35. ท่านไม่มีความคิดที่จะ ลาออกหรือย้ายที่ทำงานใน ขณะนี้เลย					
36. ท่านคิดว่าการลาออก จากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่ง ที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไป เพื่อประโยชน์ของตัวเอง					
<b>5.2 การมาทำงานสม่ำเสมอ</b>					
37. ท่านจะไม่ขาดงานหรือลา งานถ้าไม่มีความจำเป็น					

38. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
39. ท่านทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จ ท่านจะทำจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว					
<b>5.3 มีความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้</b>					
40. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรต่อไป					
42. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีหากมี โอกาส					
43. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร					
44. ท่านมักจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรนี้					

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุลัดดา นาคอินทร์
วัน เดือน ปี เกิด	6 กรกฎาคม 2536
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาลังคม), มหาวิทยาลัยนเรศวร. พ.ศ. 2561 รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ที่อยู่ปัจจุบัน	500 หมู่ที่ 9 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	สุลัดดา นาคอินทร์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา. วารสารสถาบันวิทยาการจัดการ แห่งแปซิฟิก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2).

