ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม
Organizational Commitment of the Civil Servants Nakhon Pathom City Municipality Government Officials

[1]ปาณิศา เชาวน์วิจิตร และ [2]นิตยา สินเธาว์
[1]Panisa Chaowichitra and [2]Nittaya Sintao
[1,2]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
[1,2]Master of Public Administration Stamford International University
[1]Corresponding Author. E-mail: Panisac@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการส่งผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ -ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ; ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ; สำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

Abstract

This research aimed to study: (1) level of organizational commitment of the Nakhon Pathom City Municipality office civil servants (2) factors affecting the organizational commitment of the Nakhon Pathom City Municipality Office officials (3) factors affecting the organizational commitment having a logical-effect relationship and the commitment to the organization of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality office The samples used in the research were 146 civil servants from Nakhon Pathom City Municipality office. Data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were

percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis. Findings: (1) Commitment to the organization of civil servants of Nakhon Pathom City Municipality office in the overall and in each aspect the relationship with the organization is at a high level. (2) Factors affecting the organizational commitment of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality office found that in overall and in each aspect affecting commitment at a high level (3) Factors affecting organizational commitment of Nakhon Pathom City Municipality civil servants in the overall aspect of feeling that they are important to the organization the expectation of receiving the response from the organization and the relationship of colleagues have a causal relationship with the organizational commitment of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality office with a statistic significance of 0.001. Factors affecting organizational commitment In freedom of working Have a causal relationship with the organizational commitment of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality Office With statistical significance at 0.01 and factors affecting organizational commitment The feeling that the organization is dependable And the work characteristics that have a causal relationship with the organizational commitment of the Nakhon Pathom City Municipality officials The statistical significance is 0.05.

Keywords: Organizational commitment; factors affecting organizational commitment; Nakhon Pathom Municipality Office

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์การโดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์การโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติเช่นนั้นได้ จ่าเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์, 2556)

เทศบาลนครนครปฐม เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอีกแห่งหนึ่ง ที่มีความสลับซับซ้อนเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง ระบบ และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีขั้นตอนมาก และเกิดความล่าช้า ตั้งแต่กระบวนการการวางแผนกำลังคน สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างความก้าวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่มีความยุ่งยาก ไม่สะท้อนขีดความสามารถของบุคคล อีกทั้งเกิดการแทรกแซงทางฝั่งการเมืองในการเลื่อนขั้นพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง และขาดมาตรฐาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์การ (สุรพงษ์ มาลี, 2554) ทำให้เกิดปัญหาการเหนื่อยหน่ายในงาน เช่น พฤติกรรมการขาด ลา มาสายในองค์การและการขอโยกย้ายสูงขึ้น จัดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ว่าทำอย่างไรองค์การถึงสามารถรักษาและดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพไว้ได้ การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในการ

ที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานของรัฐมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากขึ้น ดังนั้น สิ่งที่องค์การจะต้องตระหนักถึงก็คือ ทำอย่างไรที่จะทำให้สมาชิกในองค์การของเรานั้น รู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในองค์การ ทำให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบสนองนโยบายขององค์การ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การ หากองค์การสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถรักษาคนเก่งและดีให้อยู่กับองค์การได้ สมาชิกมีความสุข องค์การก็มีประสิทธิภาพ ก็ถือว่าได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย (นัยนา ปลั่งกลาง, 2559)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ควรได้รับการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมรู้สึกมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมถึงมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อธำรงรักษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม และให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่องานที่ทำในองค์การ มีความพร้อมทุ่มเททั้งแรงกายและและใจในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งช่วยลดปัญหาต่างๆ ขององค์การได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

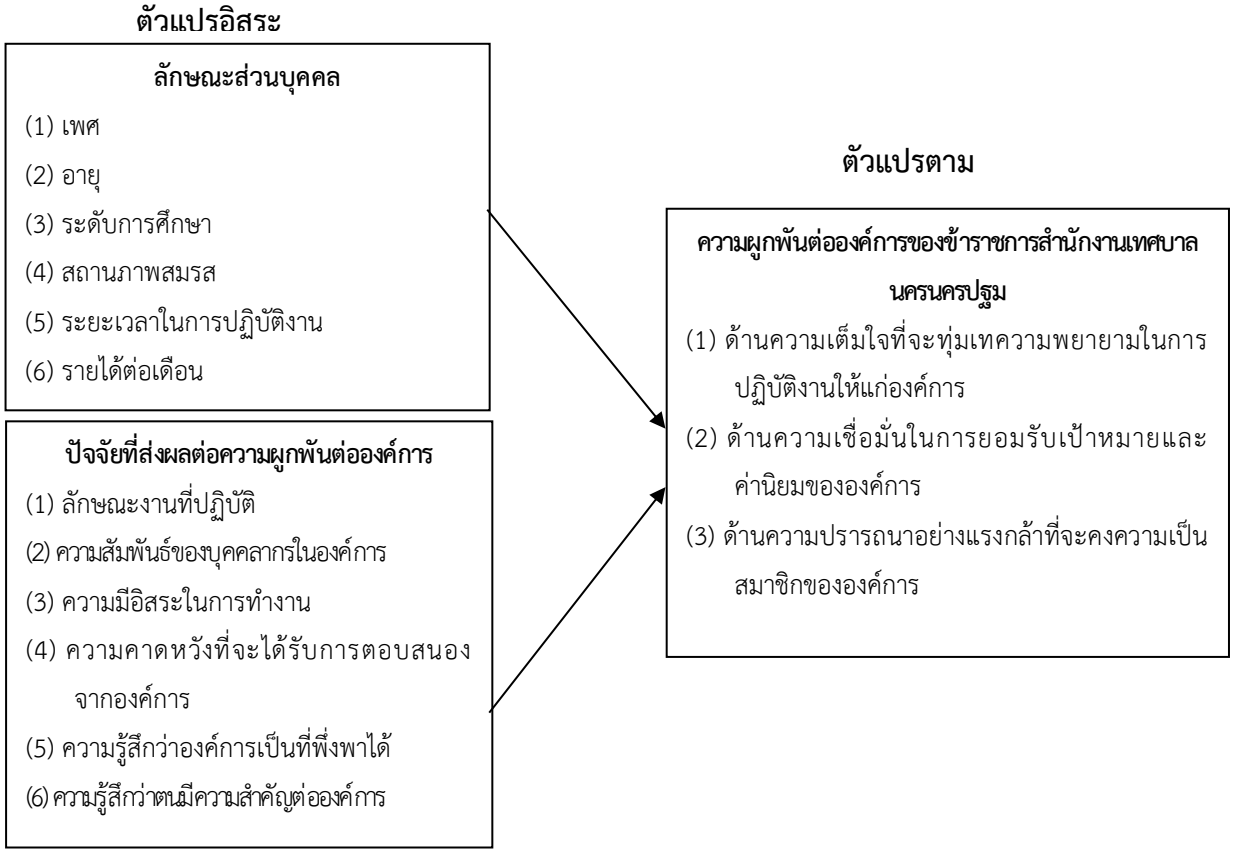
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ–ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ (3) ความมีอิสระในการทำงาน (4) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (5) ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และ (6) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Mowday et al., 1982)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ประกอบด้วย (1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ (2) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Steers, 1977)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 223 คน (สำนักทะเบียน เทศบาลนครนครปฐม, ข้อมูล ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2562)

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991) จำนวน 146 คน โดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่าในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ–ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.5 ≤Durbin–Watson≤2.5

สรุปผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวมและรายด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์

เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม			
		ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ	ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ภาพรวม
1. เพศ	x^2	4.040	8.328	8.029	7.490
	Sig	0.129	0.020*	0.023*	0.029*
2. อายุ	x^2	9.220	43.381	44.093	42.849
	Sig	0.342	0.000***	0.000***	0.000***
3. ระดับการศึกษา	x^2	1.452	2.346	7.178	1.353
	Sig	0.482	0.443	0.153	0.485
4. สถานภาพสมรส	x^2	3.539	4.840	5.982	5.306
	Sig	0.470	0.424	0.371	0.404
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	x^2	9.232	7.998	16.429	9.568
	Sig	0.342	0.393	0.086	0.327
6. รายได้ต่อเดือน	x^2	7.868	4.489	6.902	4.124
	Sig	0.405	0.487	0.432	0.491

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการบริหารองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (x^2 = 7.490, Sig = 0.029) อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (x^2 = 42.849, Sig = 0.000)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	-0.132	0.167		-0.791	0.430
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.352	0.176	-0.306	-1.993*	0.048
2. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ	0.186	0.056	0.202	3.313***	0.001
3. ความมีอิสระในการทำงาน	0.401	0.142	0.373	2.829**	0.005
4. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ	0.207	0.058	0.219	3.549***	0.001
5. ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้	0.102	0.052	0.114	1.974*	0.050
6. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	0.472	0.050	0.487	9.506***	0.000

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ R = 0.912
** $P \leq 0.01$ R^2 = 0.832
*** $P \leq 0.001$ R^2ปรับ = 0.825
F = 114.740
ระดับนัยสำคัญ = 0.000
Durbin-Watson = 2.171

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 2.171 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับ 0.912 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 82.50-83.20 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ($\beta_{\text{ความสำคัญต่อองค์การ}}$ = 0.487, Sig. = 0.000) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ($\beta_{\text{การตอบสนองจากองค์การ}}$ = 0.219, Sig. = 0.001) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ($\beta_{\text{ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ}}$ = 0.202, Sig. = 0.001) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\beta_{\text{อิสระในการทำงาน}}$ = 0.373, Sig. = 0.005) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta_{\text{ลักษณะงาน}}$ = -0.306, Sig. = 0.048) และด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ($\beta_{\text{องค์การเป็นที่พึ่งพาได้}}$ = 0.114, Sig. =0.050) กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

จากตาราง สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$\hat{Y} = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$

= -0.352(ลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.186 (ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ) + 0.401 (ความมีอิสระในการทำงาน) + 0.207 (ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ) + 0.102 (ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้) + 0.472 (ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ)

$\hat{Y}$ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

อภิปรายผลการวิจัย

1) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบคือ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และ (3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์การ และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ทัศ ทองสุข (2556) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การ ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การ และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ รวมทั้ง

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกธนัช สุทธิรักษ์ (2556) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์การอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อันดับที่สอง คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ในภาพรวมมีการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีผลให้ข้าราชการในสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เทศบาลนครนครปฐมสามารถที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานให้กับสำนักงานเทศบาลนครปฐมได้อย่างมียาวนาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday (1982) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) งานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (4) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (5) ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และ (6) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของมีเดช นาคะภากร และพัฒนพันธ์ เขตต์กัน (2552) วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอศวรรย์ เกิดมณี (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความรู้สึกพึ่งพาได้ต่อองค์การ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ปลั่งกลาง (2559) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า จิตวิทยาของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านความหวัง อยู่ในระดับสูง

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ทำให้ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา วงศ์นิติกร (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอศวรรย์ เกิดมณี (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ผลจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความรู้สึกพึ่งพาได้ต่อองค์การ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบตรงกับงานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรส่งเสริมให้รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่จะสำเร็จได้จากการทุ่มเทการทำงาน ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติที่ให้ชัดเจน ควรมีการให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

2) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ควรส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีการให้ความช่วยเหลือความร่วมมือซึ่งกันและกัน มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรให้โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับองค์การ

3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ควรส่งเสริมให้งานที่กำลังปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับองค์การ องค์การควรตอบสนองคุณค่าในการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลตอบแทน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดในพื้นที่ภาค 8 กรมประชาสัมพันธ์.* รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ(นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ณรงค์ทัศ ทองสุข. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.

นัยนา ปลั่งกลาง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.* นิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพ็ญนภา วงศ์นิติกร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 12(3), 97-112.

มีเดช นาคะภากร และพัฒนพันธ์ เขตต์กัน. (2552). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร. *รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 17, 1,304-1,314.

สุรพงษ์ มาลี. (2554*). บทวิเคราะห์ประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติระเบียบ-ข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบนั พระปกเกล้า.

สำนักทะเบียน เทศบาลนครนครปฐม. (2562). *ข้อมูลทั่วไปเทศบาลนครนครปฐม.* นครนครปฐม: สำนักทะเบียน เทศบาลนครนครปฐม.

เอกธนัช สุทธิรักษ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาทิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ไอศวรรย์ เกิดมณี. (2558*). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธงจังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาทิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic.

Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis?. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.