

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

Factors Affecting Employees' Engagement: A Case of Ratchaburi Provincial Administrative Organization

¹ครุศิลป์ อวนศรี, ²นิษรา พรสุริวงษ์ และ ³สุวรรณา ยุทธภีรัตน์

¹Karusin Uwansri, ²Nissara Pronsurivomg and ³Suwanna Yutthapirut

¹อาจารย์ประจำหลักสูตรการเมืองการปกครอง สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹ Bachelor of Political Science Program in Politics and Government, Faculty of Political Science, North Bangkok University

² Faculty of Education, North Bangkok University

³ Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

¹Corresponding Author. E-mail: karusin.uw@northbkk.ac.th

Received April 3, 2024; Revised April 25, 2024; Accepted April 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี 4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำนวน 166 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรยามาเน่ โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพัน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .854$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านการพัฒนา การทำงาน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 81.33

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล; ด้านลักษณะของงาน; ความผูกพันของพนักงาน

Abstract

This study delves into the dynamics shaping employee engagement within Ratchaburi's Provincial Administrative Organization. The objectives of this study are: 1) To evaluate work characteristic factors; 2) to assess employee engagement levels; 3) to explore the correlation between work characteristics and engagement; and 4) to identifying pivotal factors affecting engagement. The study, conducted with 166 employees, espoused Yamane's method alongside stratified random sampling. Utilizing questionnaires and statistical analyses including mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression, The findings indicate a high level of influence exerted by job-related factors on employee engagement. Notably, factors such as job skills variety, feedback reception, and remuneration emerged as significant determinants, highlighting the importance of these elements in fostering engagement within the organization. The results underscore a positive relationship between work nature and employee engagement, reinforced by a Pearson correlation coefficient of $r_{xy} = .854$, statistically significant at the level of .01. 4) The factors regarding job characteristics, skill diversity, feedback reception, compensation, job advancement, job autonomy, work development, and collectively forecasting employee engagement in the Ratchaburi Provincial Administration Organization are at 81.33%.

Keywords: Affecting factors; the nature of work; Employee engagement

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยการบริหารงานในด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านเงินทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และที่สำคัญคือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร อีกทั้งเป็นความท้าทายสูงสุดการบริหารจัดการองค์กร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนับเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องรักษาไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด แต่โดยธรรมชาติขององค์กรนั้นการเข้าหรือออกของสมาชิกในองค์กรถือเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้ องค์กรจำเป็นต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกจากหลายสาเหตุ เช่น การขยายขอบเขตของงานที่เพิ่มขึ้น องค์กรมีการเติบโตมากขึ้นหรือการรับบุคลากรใหม่มาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องลาออกไป การที่องค์กรมีความจำเป็นต้องรับสมาชิกใหม่เข้ามาในองค์กรล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานไป และการรับบุคลากรใหม่เข้ามาในแต่ละครั้งนั้นยังทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กร (ณัฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และ จิราพร ระโหลฐาน, 2566)

องค์การใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป้าหมายสำคัญในการนำพาองค์กร ขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (นิตยา ปาปะเถ, 2560)

ภาวะเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อิทธิพลของความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่การสื่อสารที่รวดเร็วและสะดวกสบายขึ้น ทำให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของประชากรเข้าถึงข่าวสารมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในต้นสังคมเศรษฐกิจ การเมืองการศึกษาเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองด้านประชากรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้นเพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรที่จะต้องปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งความอยู่รอดขององค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สำคัญอันได้แก่คน เงิน วัสดุ และการจัดการ คนถือได้ว่าปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะเป็นส่วนที่จะขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้คนมีความผูกพันและคงอยู่กับองค์กร (นันทนา มาศภากร หรรษา คล้ายจันทร์พงษ์ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2561)

ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็必将มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน (Steers, 1997) หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรก็เป็นผู้มีคุณค่าสำหรับองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้้องค์การนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายและปฏิบัติงานในองค์กร ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในรูปแบบต่าง ๆ ในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปและจะทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วยดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพขององค์กรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (นันทนา มาศภากร, หรรษา คล้ายจันทร์พงษ์ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2561)

การสร้างความรู้ความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการ พัฒนาประเทศ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์การย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์การไปสู่การบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงานกับความผูกพันขององค์การ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (กนิษฐา นาคแดง,2557; ษนิษฐา เฟื่อนทอง ; ธนกร จิตต์ไพบูลย์,2559; สลิตา จันทรงาม,2559 ; ธิรัตน์ สวนเศรษฐ์,2562) ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์การ มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจเสียสละ ทุ่มเทให้กับงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันขององค์การในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์การ การทำงานในองค์การ ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่นกัน ระดับความผูกพันนั้นดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์การ (Crosswell, 2004) ในการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์การให้สมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์การที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ดังนั้นเมื่อมีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1977) การสร้างความรู้ความผูกพันขององค์การ เป็นแนวทางในการดำรงทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การไว้ โดยทำให้คนอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา ครูนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ประเทศซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันขององค์การย่อมทำให้ผล การปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์การไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการภายในพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ในกาบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเช่นเดียวกันกับภาระงานด้านอื่นๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีส่วนใหญ่

เป็นบุคลากรที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน และเกิดการมีความผูกพันต่อองค์กรและทำให้บุคลากรตระหนักถึงการที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรช่วยกันคิด ช่วยกันทำ เพื่อให้งานเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร แต่เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรมีการโอนย้าย และปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ทำให้เกิดการขาดบุคลากรอัตรากำลังที่สร้างความต่อเนื่องของงานและจำนวนที่ยังไม่เพียงพอสำหรับงาน มีตำแหน่งงานว่างค่อนข้างมาก อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน และเพื่อให้เกิดการสร้างสัมพันธ์และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, 2566)

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีโดยการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายของทักษะในงาน การพัฒนาการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับสามารถรวมกับการพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

1. ความสำคัญของงาน
2. ความก้าวหน้าในงาน
3. ความเป็นอิสระในงาน
4. ความหลากหลายของทักษะในงาน
5. การพัฒนาการทำงาน
6. ค่าตอบแทน
7. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
8. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การความผูกพันของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำนวน 282 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 166 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ 2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา 3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ 4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1.00

แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป 6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach; อ้างอิงจากบุญชม ศรีสะอาด, 2546) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อแต่ละด้าน และรวมทุกด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยโดยนำเสนอ ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นรายด้านและรายข้อ เสนอเป็นตารางประกอบการแปลความหมาย รายข้อแต่ละด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรี สะอาด, 2553)

ค่าคะแนนระดับ 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนนระดับ 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อ แต่ละด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยโดยนำเสนอด้านค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นรายด้านและรายข้อเสนอเป็นตารางประกอบการแปลความหมายรายข้อแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรี สะอาด, 2553)

ค่าคะแนนระดับ 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความผูกพันมาก

ค่าคะแนนระดับ 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความผูกพันปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของกับความผูกพันต่อองค์การความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และเทียบจากเกณฑ์การ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (เซาว์ อินโย, 2543)

ค่า $r=1.00$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า $r=0.71-0.99$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า $r=0.31-0.70$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า $r=0.01-0.30$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า $r=0$ หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์เลย

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

4.วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะของงานพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, $SD=.464$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $SD=.487$) รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $SD=.575$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $SD=.556$) ตามลำดับ

ความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $SD=.420$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $SD=.487$) รองลงมาคือ ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, $SD=.478$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, $SD=.461$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .854$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านความสำคัญของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y} = .579$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง ($r_{x2y} = .739$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ด้านความเป็นอิสระในงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง ($r_{x3y} = .586$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y} = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ด้านการพัฒนาการทำงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง ($r_{x5y} = .779$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ด้านค่าตอบแทน (X_6) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง ($r_{x6y} = .788$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (X_7) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง ($r_{x7y} = .710$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8. ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (X_8) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง ($r_{x8y} = .854$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน (X_4) ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (X_8) ด้านค่าตอบแทน (X_6) ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) ด้านความเป็นอิสระในงาน (X_3) ด้านการพัฒนาการทำงาน (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .906 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันสามารถพยากรณ์ ความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 81.33 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .182 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน (X_4) ($\beta = .348$) ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (X_8) ($\beta = .316$) ด้านค่าตอบแทน (X_6) ($\beta = .198$) ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) ($\beta = .193$) ด้านความเป็นอิสระในงาน (X_3) ($\beta = .191$) ด้านการพัฒนาการทำงาน (X_5) ($\beta = .184$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวกับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีอยู่ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .849 + .267X_4 + .223X_8 + .148X_6 + .146X_2 + .138X_3 + .137X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .348X_4 + .316X_8 + .198X_6 + .193X_2 + .191X_3 + .184X_5$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านความสำคัญของงาน พนักงานต้องการได้รับเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก และต้องการให้หัวหน้าให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับผิดชอบ และ ด้านค่าตอบแทน พนักงานได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ สอดคล้องงานวิจัยของธนากร จิตต์ไพบุลย์(2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน สูงที่สุดคือด้านความสำคัญของงานรองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานตามลำดับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องงานวิจัยของ สุชาพรประเสริฐชาติ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพนักงานคิดว่าค่านิยมของหน่วยงานไปด้วยกันได้ดี และรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พนักงานตั้งใจจะทำงานให้กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุและมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของหน่วยงานเสมอ สอดคล้องงานวิจัยของธนากร จิตต์ไพบุลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับสูงที่สุดคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงที่สุด อยู่ในระดับมากรองลงมาคือความเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรและด้านความผูกพันน้อยที่สุดคือความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องงานวิจัยของสุชาพร ประเสริฐชาติ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องแนวคิดของ Steers (1977) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยองค์ประกอบของความผูกพันนั้นมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. มีความปรารถนาที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .854$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านประกอบกัน และจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาการทำงาน องค์การมีการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ให้กับพนักงานอย่างเป็น ระบบ และบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ด้านค่าตอบแทน ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับผลงานของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ และผลงานที่ท่านมาเป็นข้อมูลที่ท่านจะพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องงานวิจัยของธนากร จิตต์ไพบุลย์(2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษารายงานพบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($Beta = -0.407^{**}$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($Beta = 0.281^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.148^{**}$) ด้านความสำคัญของงาน ($Beta = 0.108^{**}$) ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน สอดคล้องงานวิจัยของสุชาพร ประเสริฐชาติ และคณะ(2561) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะในงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 81.33 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .906 และมีความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .182 ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านความหลากหลายของทักษะในงานของท่าน จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านประกอบกัน และจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับผลงานของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ และผลงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลที่ท่านจะพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ด้านค่าตอบแทน ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นใน เกณฑ์การประเมินได้ และการพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความเป็นอิสระในงาน ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง และมีการปฏิบัติงานของท่าน มีกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด ด้านการพัฒนาการทำงานองค์การมีการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็น ระบบ และบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องงานวิจัยของธนากร จิตต์ไพบุลย์(2559)ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษารายงานพบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($Beta = -0.407^{**}$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($Beta = 0.281^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.148^{**}$) ด้านความสำคัญ ของงาน ($Beta = 0.108^{**}$) ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน โดยทั้ง : ปัจจัยสามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.00 ($R = .66$) ส่วนปัจจัยด้าน อายุ อายุงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับ หัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน สอดคล้องงานวิจัยของ สุชาพร ประเสริฐชาติ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ด้านการพัฒนาการทำงานองค์การควรมีการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning) ให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน และ หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการ

พัฒนาตนเององค์การควรมีการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างค่านิยมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

2) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อองค์กรผู้บริหารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
- 2) ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา นาคแดง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ถนนอมวงศ์ บริการ จำกัด. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิษฐา เพื่อนทอง.(2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชาว์ อินเีย. (2543). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. ขอนแก่น: เพ้นพรีนติ้ง.
- ณัฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และ จิราพร ระโหลฐาน. (2566). ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(2), 1013–1028.
- นิตยา ปาปะเถ.(2560).คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ธนากร จิตต์ไพบูลย์.(2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธิดารัตน์ สอนเศรษฐ์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา มาศภากร หรรษา คล้ายจันทร์พงษ์ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย.(2561). *ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิก จังหวัดราชบุรี*. งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย 29 – 30 มีนาคม 2561.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและ กิจการสาธารณะ บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาพร ประเสริฐชาติ, สุรัตน์ ไชยชมพู และธนวิน ทองแพง. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 9(2), 333-348.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. (2566). *ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ราชบุรี*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.ratchaburipao.go.th/>.
- Fazzi, R.A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity Through Motivations, Performance and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear Publishers.