

ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี
Organizational Justice and Quality of Work life Affecting Organizational
Commitment of Bansuan Town Municipality Personnel, Chonburi Province

^{1*}ณัฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และ ²จิราพร ระโหฐาน

^{1*} Nuttanun Amkwanyeyun and ²Jiraporn Rahothan

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Faculty of Business Administration, Sripatum University at Chonburi

E-mail: ¹nuttanunam@hotmail.com, ²jiraporn.ra@chonburi.spu.ac.th

Received February 8, 2023; Revised April 5, 2023; Accepted April 24, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 219 คน โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) การวิเคราะห์ทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวนและนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ; คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ; ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This article aimed to 1) study the organizational commitment of personnel at Bansuan Town Municipality; 2) compare the organizational commitment of personnel; 3) study the relation between perceptions of organizational justice and organizational commitment of Bansuan Town Municipality personnel; and 4) study the relation between the quality of work life and organizational commitment of Bansuan Town Municipality personnel. This research was a mixed method. The sample consisted of 219 personnel working in Bansuan Town Municipality. The research instrument used to collect data for quantitative research was a questionnaire. Statics were frequency, percentage, average, and standard deviation; the techniques of T-test, F-test, and multiple regression analysis were used to test the hypotheses. In the qualitative research, interviews were conducted with personnel working in Bansuan Municipality, and the obtained data were used for content analysis.

The research results were found as follows: 1) The level of overall perception of justice in the organization of Bansuan Town municipal personnel were considered as the highest level; 2) The level of overall quality of work life in the organization of Bansuan Town municipal personnel were considered as a high level; 3) The level of overall organization commitment in the organization of Bansuan Town municipal personnel were considered as a high level; 4) The overall perception of justice in the organization of Bansuan Town municipal personnel will influence organizational commitment different at the statistically significant level of 0.05; and 5) The overall quality of work life in the organization of Bansuan Town municipal personnel will influence organizational commitment different at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Organizational Justice; Quality of Work Life; Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารงานในด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านเงินทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และที่สำคัญคือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร อีกทั้งเป็นความท้าทายสูงสุดในการบริหารจัดการองค์กร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องรักษาไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด แต่โดยธรรมชาติขององค์กรนั้น การเข้าหรือออกของสมาชิกในองค์กรถือเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้ องค์กรจำเป็นต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกจากหลายสาเหตุ เช่น การขยายขอบเขตของงานที่เพิ่มขึ้น องค์กรมีการเติบโตมากขึ้น หรือการรับบุคลากรใหม่มาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องลาออกไป การที่องค์กรมีความจำเป็นต้องรับสมาชิกใหม่เข้ามาในองค์กรล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานไป และการรับบุคลากรใหม่เข้ามาในแต่ละครั้งนั้นยังทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กร

สำหรับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น จะช่วยลดต้นทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ และลดการเสียเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว นโยบายการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร เน้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น หากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในหลายๆด้าน เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร (ธนันท์ ทะสุใจ, 2547)

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐขาดความยืดหยุ่น และมีปัญหาที่สั่งสมไว้อย่างหลายประการ ทั้งด้านการแบ่งโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้มีสายการบังคับบัญชา การกำกับดูแลหลายชั้น ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการขาดประสิทธิภาพ ล่าช้า เกิดความสิ้นเปลือง ด้วยเหตุที่องค์กรภาครัฐมีขนาดใหญ่ จึงส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถกำกับดูแล การปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนรอบคอบ จนเกิดความเสียหายต่องาน การทำงานร่วมกันของข้าราชการในองค์กรภาครัฐ ความยุติธรรมในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะหากข้าราชการยังรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมจากองค์กรอยู่ จะทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เพื่อเป้าหมายและอุดมการณ์เดียวกัน

เทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีขนาดใหญ่ มีประชากรที่อาศัยในเขตพื้นที่เป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย อาทิ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร จากปัญหาต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นเหตุผลให้เทศบาลเมืองบ้านสวนจำเป็นต้องกำหนดภารกิจเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป ซึ่งการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และเนื่องจากคณะผู้บริหารของเทศบาลเมืองบ้านสวนจากการเลือกตั้งของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี แต่หากมีการยุบสภาหรือหมดวาระก็จะต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารชุดใหม่เข้ามาบริหารแทน ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในการบริหารงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากร หรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกับคณะผู้บริหารเดิม ก่อให้เกิดการโอนย้าย สับเปลี่ยนสายงานหรือหน่วยงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองบ้านสวนทั้งสิ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้ที่ดีภายในองค์กรและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารใหม่ที่จะใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน และสามารถนำไปใช้เป็นโครงการนำร่องสำหรับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตเทศบาลอื่นๆต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยจึงได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

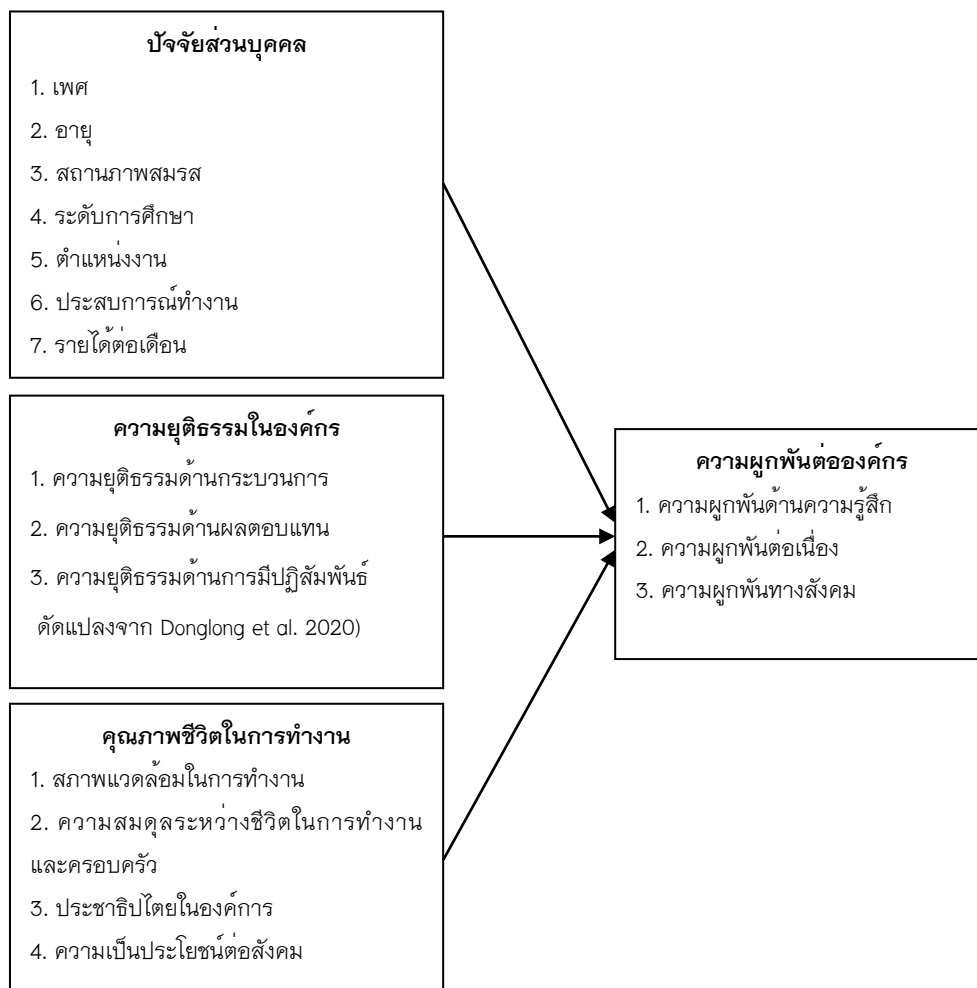
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองบ้านสวน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภายหลังจากการศึกษาผู้วิจัยจึงได้มีการนำแนวคิดของ Donglong et al. (2020) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ ที่ได้กล่าวในการทบทวนวรรณกรรม มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 485 คน ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 219 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิด ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะมีลักษณะคำถามของแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จำนวน 5 ข้อ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและครอบครัว จำนวน 3 ข้อ ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 3 ข้อ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก จำนวน 5 ข้อ ความผูกพันต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ ความผูกพันทางสังคม จำนวน 5 ข้อ

ระยะที่ 2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีพหุกรณีศึกษา (Multi-Case Studies) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 7 คน จากนั้นนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ ตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปต่างๆ ที่รวบรวมได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอให้ทางมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ออกหนังสืออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงนายกเทศมนตรีเมืองบ้านสวน
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนด้วยตนเอง เป็นจำนวน 251 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และนำไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายแง่มุม
5. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ข้อความที่ถูกจัดบันทึกไว้ (Text) เช่น ข้อความที่จัดบันทึกจากการสังเกต/การสัมภาษณ์ และข้อความที่จัดบันทึกจากเทปเสียง เพื่อหาความหมาย หรือคำอธิบายแบบแผนพฤติกรรมและ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างคำอธิบายเชิงนามธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่า T-Test ค่า F-Test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สำหรับข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1. การเตรียมข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. กำหนดตัวผู้ให้ข้อมูล 3. กำหนดหัวข้อสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ 4. ทำการนัดและเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก และ 5. สรุปข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักและวิเคราะห์ผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .59 และความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4.04	.62	มาก
2. ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง	3.99	.87	มาก
3. ความผูกพันทางสังคม	4.14	.71	มาก
รวม	4.06	.59	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .62 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อเนื้อเรื่องมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .87 ระดับความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ความผูกพันทางสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .71 ระดับความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มี สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	p
	N = 100		N = 119			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.89	.66	4.17	.56	-3.40	.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง ทั่วไป		t	p
	N = 100		N = 119			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.05	.67	4.04	.60	.125	0.90

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	15.31	5	3.06	10.84	0.00*
	ภายในกลุ่ม	60.46	214	0.28		
	รวม	75.76	21			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	.94	2.77	0.07
	ภายในกลุ่ม	73.87	217	.34		
	รวม	75.76	219			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	12.76	3	4.25	14.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	63	216	.29		
	รวม	75.76	219			
ประสบการณ์ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.14	5	2.43	8.17	0.00*
	ภายในกลุ่ม	63.62	214	.30		
	รวม	75.76	219			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.02	3	2.67	8.52	0.00*
	ภายในกลุ่ม	67.74	216	.31		
	รวม	75.76	219			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน พบว่าความยุติธรรมในองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย					
	B	คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (constant)	3.66			12.30	.00*
1.ด้านกระบวนการ	-0.06	-0.07	2	-.79	.43
2.ด้านผลตอบแทน	0.23	0.27	1	2.9	.00*
3.ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	-0.08	-0.08	3	-.75	.45

* $p < .05$

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและครอบครัว

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย					
	B	คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (constant)	2.76			8.71	0.00*
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.03	0.04	3	0.31	0.76
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและครอบครัว	0.25	0.27	1	2.37	0.02*
3. ประชาธิปไตยในองค์การ	0.21	0.26	2	2.56	0.01*
4. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	-0.18	-0.21	4	-2.04	0.04*

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มาทำการวิเคราะห์เพื่อร่างหัวข้อคำถามและสัมภาษณ์สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) จากประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านี้เข้าปรึกษากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ประกอบด้วย บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จำนวน 7 ท่าน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปความตามประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 7 สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

คนที่	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ประเด็นสำคัญ
1	ตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่น	1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น 2. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน 3. การฝึกอบรมให้ความรู้ เนื่องจากงานนั้นต้องทันต่อยุคสมัย และมีกฎหมายใหม่ หรือ กฎเกณฑ์ที่มีการปรับเปลี่ยนตามกาลเวลา 4. กำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้อย่างเหมาะสม
2	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	1. มีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม เพิ่มทักษะ ความรู้ ในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์การ 2. ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานควรมีความพร้อมสำหรับการดำเนินงาน 3. การเติบโตในสายอาชีพ การทำงานนั้นหน่วยงานควรที่จะแสดงให้เห็นถึงเส้นทางในการที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตัวเอง และมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น
3	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	1. บรรยากาศในการทำงานต้องเป็นบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และอบอุ่น ลดความเครียดจากการทำงานในแต่ละวันได้เป็นอย่างดี 2. อุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคที่ข้อมูลที่ถูกต้อง และรวดเร็ว มีความสำคัญมาก ๆ และข้อมูลในปัจจุบันมีการลึกลงถึงกันได้ในแต่ละหน่วยงาน ฉะนั้นอุปกรณ์จึงต้องมีความทันสมัย เพื่อรองรับข้อมูลต่าง ๆ 3. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม 4. การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
4	นักวิชาการคลัง	1. การพัฒนาในหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้เรามีทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น 2. บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เนื่องจากยุคปัจจุบันเป็นยุคของความรวดเร็ว เทคโนโลยีจึงต้องมีความทันสมัยและแม่นยำ
5	พนักงานราชการ	1. มีเทคโนโลยีที่พร้อมใช้งาน จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น 2. ชื่อเสียงองค์การที่ดี ช่วยให้บุคลากรเปิดความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3. ลดความตึงเครียดให้กับเจ้าหน้าที่
6	พนักงานจ้างทั่วไป	1. การจัดฝึกอบรมในการทำงาน มีการอัปเดตข้อกำหนดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม 3. มีการส่งเสริมให้พัฒนาขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. มีการช่วยเหลือกันในที่ทำงาน 5. ควรมีการให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้องต้อง

คนที่	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ประเด็นสำคัญ
7	พนักงานจ้างทั่วไป	1. มีการให้จัดฝึกอบรมอัปเดตความรู้ หรือระบบใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา 2. มีการกำหนดเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพอย่างชัดเจน 3. สถานที่ที่ทำงานมีความโปร่ง ไม่แออัด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .59 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรล้วนมีความผูกพันทางด้านความรู้สึก ซึ่งเป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กรได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกและมีความผูกพันทางสังคม หมายถึง ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดี อธิธิพงษ์ (2552) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและไม่ต้องการละทิ้งจากองค์กรไป

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง จะมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับใด ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างาน : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ปรีดี อธิธิพงษ์ (2552) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเมื่อองค์กรมีการวางแผนเส้นทางอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทน รางวัล หรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูง

กว่า มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนกว่า มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้รับผลตอบแทนต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างในองค์กร

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้ที่ดีภายในองค์กรและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และใช้ในการวางแผนการศึกษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน และสามารถนำไปใช้เป็นโครงการนำร่องสำหรับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตเทศบาลอื่นๆต่อไปในอนาคต โดยมีแนวทางแสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แนวทางในการวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้ที่ดีภายในองค์กร และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร (Goal & Vision) องค์กรที่มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายอย่างแรงกล้า ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ย่อมทำให้พนักงานเกิด ความอยากร่วมงานกับองค์กร อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมตลอดจน ความผูกพันกับองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยม

ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Income & Benefit) ผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ อย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการทุ่มเทให้กับการทำงาน ได้มากที่สุด การให้อัตราที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจนมีแผนการเพิ่มอัตราเงินเดือนในระยะยาวที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นระบบระเบียบ และปฏิบัติอย่างจริงจังนั้น ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิด ความเชื่อถือในองค์กรและเกิด Employee Engagement ได้มากขึ้น

หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Supervisor & Colleague) เป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยากที่สุด องค์กรที่ดีย่อมดึงดูดคนที่มีแนวโน้มที่ดีมาทำงานร่วมกัน เมื่อพนักงานมีคุณภาพมารวมตัวกันย่อมทำ ให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และนั่นก็เป็นหนึ่งส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิด Employee Engagement ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Brand Image) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรนั้นเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบางครั้งพนักงานอยากเข้าร่วมงานกับองค์กรก็เพราะชื่นชอบในภาพลักษณ์ องค์กร และอยากมีส่วนร่วมในองค์กรที่ตนเชื่อถือและไว้วางใจ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Relationship Management) หากองค์กร มีฝ่ายบุคคล (HR) ที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่เรื่องการจัดการเงินเดือน, สวัสดิการ , การพัฒนาศักยภาพ, การรักษาพยาบาล, ไปจนถึงเรื่องสารทุกข์สุกดิบต่างๆ ได้ดีนั้น ช่วยลดปัญหา การลาออกจากงานหรือความต้องการโยกย้ายองค์กร

สรุป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา “ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี” โดย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการวิจัยแบบผสมผสานของการวิจัยเชิงปริมาณและการ วิจัยเชิงคุณภาพ ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 219 คน ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 5)

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความก้าวหน้าก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงานอยู่กับองค์กรให้นานขึ้น ถ้าหากองค์การขาดการวางแผนเส้นทางอาชีพ เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร อาจทำให้องค์การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปได้ ดังนั้นองค์การควรมีการวางแผน Career path ให้บุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาได้มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพของตนเอง

2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ค่าตอบแทนเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรในองค์การอยากพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นองค์การควรมีการวางแผนการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และตำแหน่งงานของบุคลากรแต่ละคน

3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น การที่องค์การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลดีทั้งตัวบุคลากรและองค์การ ดังนั้นองค์การควรจัดให้มีพื้นที่ทำงานที่กว้างขวาง สะอาด และปลอดภัย เอื้อต่อการทำงานของผู้นปฏิบัติงาน

4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์การควรมีการพัฒนา ควบคุม ดูแล ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเสถียรอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้งานต้องหยุดชะงัก ควรจัดให้มีหน่วย IT Support เพื่อคอยสนับสนุน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยตัวอื่นๆที่ไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เช่นความมั่นคงในงาน ระบบการจ้างงาน ระบบการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์การ เพื่อครอบคลุมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแค่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นผลการวิจัย การแสดงความคิดเห็น การตอบแบบสอบถามในปัจจัยด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไปตาม

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้นๆ เช่นสถานการณ์โควิด องค์การมีการปรับเปลี่ยนลดระยะเวลาการทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อการแสดงความคิดเห็น ดังนั้นการศึกษาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ได้ผลวิจัยที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2552). ระบบการบริหารการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.pmat.or.th>
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ(สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุไรวรรณ ปินดูเหล็ก. (2562). ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา(สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เทศบาลเมืองบ้านสวน. (2564). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2565, จาก <https://www.bansuan.go.th/แผนอัตรากำลังเว็บไซต์/>
- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีดี อิทธิพงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์การ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและการรับรู้ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน: กรณีศึกษาบริษัท ไทรคมนาตมแห่งหนึ่ง(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Lee, S. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: The mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 21(1), 167–179.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>