

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ จังหวัดราชบุรี¹

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT IN
THE ORGANIZATION OF BAN RAI SUBDISTRICT MUNICIPALITY
RATCHABURI PROVINCE

สุรศักดิ์ แดงสั้น²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของเทศบาลตำบลบ้านไร่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ จำนวน 102 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และประเมินผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านไร่นั้นอยู่ระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน โดยภาพรวมในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, การบริการทรัพยากรมนุษย์, วัฒนธรรมองค์กร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ จังหวัดราชบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this study were: 1) To study the level of commitment to the organization of personnel of Ban Rai Subdistrict Municipality. 2) To study the factors of human resource management and organizational culture related to organizational commitment of Ban Rai Subdistrict Municipality. This research is survey research. The questionnaires were randomly distributed to 102 users of the Ban Rai Subdistrict Municipality. The instruments used in the study was a questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, f-test: One-way ANOVA and Correlation Coefficient

The findings

1. The level of commitment to the organization the personnel of the Ban Rai Subdistrict Municipality were at a high level.

2. Human resource management factors and organizational culture were related to engagement. Overall, in every aspect is related to the commitment to the organization was statistically significant at 0.01 level.

Key Word: Organizational commitment, Human resource management, corporate culture

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้าง บุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทুমุแท่งกำลังใจและใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็มีหน้าที่ที่จะต้องดูแล รักษาพนักงานเหล่านี้ไว้กับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะองค์กรและพนักงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน องค์กรจึงจะอยู่รอด ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของ พนักงานในองค์กรได้ พนักงานไม่มีความผูกพันหรือมีความผูกพันอยู่ในระดับที่ลดลงหรือต่ำเกินไป ส่งผลให้พนักงานลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ผลที่ตามมาคือการสูญเสียขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น การสูญเสียงบประมาณ เวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาทำหน้าที่ และทำลายบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร โดยสมาชิกจะเริ่มขาดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินไปขององค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร เพราะความผูกพันในองค์กรถือเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปนั้น ประสบผลสำเร็จได้ ไม่แตกต่างกับทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้กับพนักงานในองค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, น.158-159) ระดับความผูกพันในองค์กรนั้น คาดการณ์ถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรขององค์กรได้ บุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูงมักจะอยากอยู่กับองค์กรต่อไป และยังเป็นแรงที่สนับสนุนให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน และจะทำงานได้ดีกว่าผู้อื่นๆ ที่มีความผูกพันในองค์กรที่น้อย (Allen and Myer, 1990) จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญในการศึกษา และให้ความสนใจเพราะเป็นส่วนที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงาน ขององค์กรได้ หากพนักงานขาดความผูกพันในองค์กรจะส่งผลในด้านลบ และเกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น ได้แก่ การขาดงาน การโยกย้ายตำแหน่งงาน การเพิกเฉย ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนจนถึงขั้น การลาออกในที่สุด ก็จะสร้างปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุนไปแล้วก่อนหน้านี้ และยังกระทบไปถึงขวัญกำลังใจพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่อีกด้วย ดังนั้นการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องหาแนว ทางการบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งความผูกพันดังกล่าว เพราะถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ชี้วัด ความสำเร็จด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานมีพลังขับเคลื่อนไป พร้อมกับองค์กรเพื่อก้าวสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของเทศบาลตำบลบ้านไร่ หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

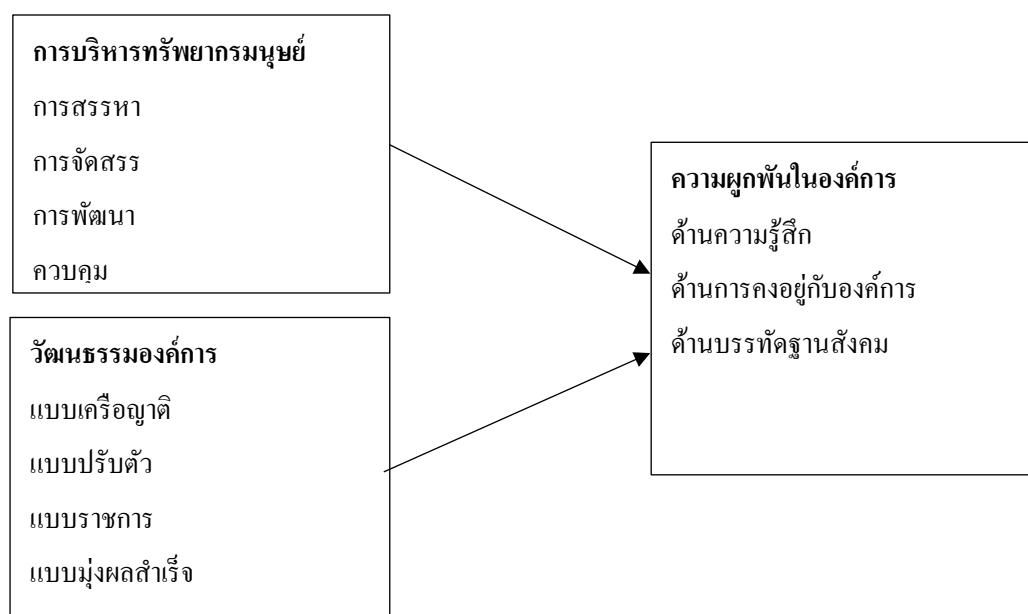
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยปัจจัยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. การวิเคราะห์ตัวแปรในการวิจัย
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของเทศบาลตำบลบ้านไร่ จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยเน้นวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก(quantitative research) โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สังกัด เทศบาลตำบลบ้านไร่ อำเภอคำเนนสะดวก จังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ 2565

1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (sample) คือ บุคลากรที่สังกัด เทศบาลตำบลบ้านไร่ จำนวน 102 คน เนื่องจาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 102 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลร้อยละ 100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire)

เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น คำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุ การ ทำงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ จำนวน 17 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานสังคม ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert) ซึ่งกำหนด ระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ จำนวน 18 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสรรหา การจัดสรร การพัฒนา และควบคุม ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert) ซึ่งกำหนด ระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านไร่ จำนวน 22 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบเครือญาติ แบบปรับตัว แบบราชการ และแบบมุ่งผลสำเร็จ ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert) ซึ่งกำหนด ระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

3.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและตรวจสอบความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

3.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability)

หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ราย ก่อนการเก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กลัยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน

ผู้วิจัยได้คำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านความรู้สึกรัก	.924	6
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	.858	6
ด้านบรรทัดฐานสังคม	.820	5

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรความผูกพันในองค์กรซึ่งผลจากการทดสอบทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบชุดนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านการสรรหา	.938	6
ด้านการจัดสรร	.901	6
ด้านการพัฒนา	.893	6
ด้านการควบคุม	.919	6

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผลจากการทดสอบทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบชุดนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ตารางที่ 3.3 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านแบบเครือญาติ	.871	5
ด้านแบบปรับตัว	.905	6
ด้านแบบราชการ	.883	6
ด้านแบบมุ่งผลสำเร็จ	.929	5

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การซึ่งผลจากการทดสอบทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบชุดนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ตารางที่ 3.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรทุกด้าน

ตัวแปรทุกด้าน	Cronbach's Alpha	N of Items
ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน	.976	63

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรทั้ง 3 ด้านซึ่งผลจากการทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบชุดนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อเพื่อขออนุญาตผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านไร่ โดยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเพื่อการศึกษาโดยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้กลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือน เมษายน – พฤษภาคม 2565 โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงบันทึกข้อมูลลงในระบบ คอมพิวเตอร์ และทำการประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 วิเคราะห์ความผูกพันในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.3 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย การสรรหา การจัดสรร การพัฒนา และควบคุม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย แบบเครือญาติ แบบปรับตัว แบบราชการ และแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981, p.78) ดังต่อไปนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = 5 - 1 = 0.80$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \text{ระดับความคิดเห็น}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย } 4.21 - 5.00 \text{ หมายถึง ระดับมากที่สุด}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย } 3.41 - 4.20 \text{ หมายถึง ระดับมาก}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย } 2.61 - 3.40 \text{ หมายถึง ระดับปานกลาง}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย } 1.81 - 2.60 \text{ หมายถึง ระดับน้อย}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย } 1.00 - 1.80 \text{ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด}$$

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเป็นการวิเคราะห์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแล้วจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเทศบาลตำบลบ้านไร่ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (ร้อยละ 54.90) มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี (ร้อยละ 31.40) สถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 53.90) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี (ร้อยละ 34.30) และมีระดับเงินเดือนอยู่ที่ 5,000 – 15,000 บาท (ร้อยละ 52.90)

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของเทศบาลตำบลบ้านไร่ จากการวิเคราะห์พบว่า

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือด้านบรรทัดฐานสังคม (ร้อยละ 4.04) รองลงมา คือ ด้านความคงอยู่กับองค์กร (ร้อยละ 4.02) และสุดท้าย คือ ด้านความรู้สึก (ร้อยละ 4.00)

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการควบคุม (ร้อยละ 3.99) รองลงมา คือ ด้านการสรรหา (ร้อยละ 3.93) ด้านการจัดสรร (ร้อยละ 3.88) และสุดท้าย ด้านการพัฒนา (ร้อยละ 3.86)

ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านเครือข่าย (ร้อยละ 4.02) รองลงมา คือ ด้านแบบราชการ (ร้อยละ 3.91) ปัจจัยด้านการปรับตัว (ร้อยละ 3.80) และสุดท้าย คือ ด้านแบบมุ่งผลสำเร็จ (ร้อยละ 3.66)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านไร่ นั้นอยู่ระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน โดยภาพรวมในทุก ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ความผูกพันในองค์กรด้านด้านความรู้สึก พบว่า ความรู้สึกรู้สึกมีพลังเมื่ออยู่ที่ทำงานในองค์กรกับ ความรู้สึกทำงานเป็นแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านไร่ควรพิจารณาในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และส่งประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา พบว่า องค์กรที่ท่านทำงาน มีการลงทุนในการพัฒนาทักษะและการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านไร่ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุน จัดให้มีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาดูงาน และฝึกอบรม หรือจัดเพิ่มให้มีการมอบทุนการศึกษา หรือการกู้ยืมเพื่อการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่ง

3) วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่า องค์กรของท่าน พิจารณาว่าความสำเร็จคือ การมีชัยชนะเหนือตนเองและองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านไร่ ควรมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งเสริมการปฏิบัติงานในเชิงรุก โดยที่มุ่งเน้นในความสำเร็จของผลงาน เน้นการแข่งขันสูง สร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์จะเน้นไปที่การแข่งขันมากขึ้น

บรรณานุกรม

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546
- Cummings T. G. & Worley, C. G. (2001). *Organization Development and Change*. (7th ed). Cincinnati: Ohio
- Daft, (2001) R. L. *Organizational Theory and Design*. (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western
- Ivancevich, J.M. (2007). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanim in Utopian Community. *American Sociological Review*, 37(1), 449.
- Mondy, R. W., R. M. Noe and S. R. Premeaux, (1999). *Human resource management* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall
- ศาวิตรี ชนกกิจเจริญพัฒน์ (2557) อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของ บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- สุนันทา เลานันท์. (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ : ธารนิเวศพิมพ์
- สุพาณี สฤกษ์วานิช. (2549) พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ปิยาพร ห่องแขง (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).