

ความผูกพันในองค์การของพนักงานชนรุ่น พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ
เมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

Generational differences in organizational commitment among Subdistrict Administrative Organization
employees in Mueang Si Sa Ket, Si Sa Ket Province.

ปรารณา นันทะศรี

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงาน ชนรุ่นต่างๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างชนรุ่น ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันในองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ใช้วิธีการแบบไม่มีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ประเภทแบบสัดส่วน (Quota Sampling) เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง t-test, F-test (ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ชนรุ่นกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) มีสถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ มีอายุราชการ 13 ปี ขึ้นไป และดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของชนรุ่น พบว่า ชนรุ่นที่แตกต่างทำให้มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ชนรุ่น Gen Y มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์การแตกต่างจาก ชนรุ่น Gen X และ ชนรุ่น Baby Boomer ในส่วนของความสัมพันธ์ของปัจจัยกับความผูกพันในองค์การ พบว่า ชนรุ่น ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบล ๙ ที่ระดับนัยสำคัญที่สถิติที่ 0.01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน และความสำคัญของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบล ๙ และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย รูปแบบการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันในองค์การของพนักงานชนรุ่น พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study sought to investigate and compare organizational commitment in many aspects, including the relationship between generational differences, the nature of work, the work environment, and the factors influencing organizational commitment in Mueang Si Sa Ket, Si Sa Ket Province, Subdistrict Administrative Organization employees. This quantitative research used data from 191 employees currently working at the Subdistrict Administrative Organization in Mueang Si Sa Ket, Si Sa Ket Province. The samples were determined by Non-Probability Sampling: Quota Sampling. The research instrument was a questionnaire. This study examined by statistical analysis includes the determination of percentage, mean, frequency distribution, standard deviation, t-test, F-test (ANOVA), correlation, and multiple regression analysis. The findings revealed that married female samples who had worked in academic positions for more than 13 years had a different organizational commitment, with a statistical significance of 0.05. Generation Y had a different average of organizational commitment than Generation X and Baby Boomers. The generational differences, the nature of work, and the work atmosphere were the factors affecting organizational commitment, with a statistical significance of 0.01. The research found that the nature of work consisted of a work atmosphere, independence in work, and the importance of work having a positive influence on organizational commitment. Furthermore, work environment factors such as the environment management model and employee behaviors influenced organizational commitment with a statistical significance of 0.05

ความเป็นมาของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่มีความก้าวหน้าในโลกปัจจุบัน ที่เรียกว่า โลกาภิวัดน์ เป็นเรื่องที่มีมนุษย์ต้องปรับตัว ตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พร้อมความแตกต่างของความคิด ทักษะคติของมนุษย์แต่ละคน เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องใช้ความเข้าใจ ประกอบกับความแตกต่างด้าน “ชนรุ่น (Generation)” มาร่วมด้วยนั้น แนวคิด มุมมอง ทักษะคติ และพฤติกรรม จึงมีความซับซ้อนที่ต้องทำความเข้าใจ เนื่องมาจากประสบการณ์การรับรู้ของมนุษย์แต่ละช่วงวัยมีความแตกต่างกัน ในประเด็นของชนรุ่น (Generation) ถือเป็นเรื่องใหม่ที่มีความน่าสนใจในการทดลองศึกษา ควบคู่กับหน่วยตัวอย่าง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความหลากหลายในชนรุ่น หรือช่วงวัยในการทำงานร่วมกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่สนใจศึกษา คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในท้องถิ่น ที่มีชื่อเรียกว่า “พนักงานส่วนตำบล” หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในบทบาทภารกิจขององค์กรก็เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่มีภารกิจในการทำงานที่มีความเฉพาะตัว ตามรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน กับหน่วยงานราชการอื่น

ความแตกต่างของบริบทองค์กรและความแตกต่างของชนรุ่น (Generation) จึงเป็นประเด็นที่สงสัยและต้องการทำการวิจัยครั้งนี้ขึ้นว่า หากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบลที่มีความแตกต่างของชนรุ่น (Generation) ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ในปัจจัยที่ได้แก่ ลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และบรรยากาศในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่ และในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยหวังว่า อย่างน้อยจะเป็นประโยชน์ให้แก่องค์กรได้เข้าใจ ในความคิด ทักษะคติ และพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีการแสดงออกทั้งด้านลักษณะท่าทาง แสดงความรู้สึกนึกคิดของผู้พูด การแสดงออกทางอารมณ์ ของบุคลากรในชนรุ่นต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

คำถามการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่
2. ความผูกพันในองค์กรของ พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษมีความสัมพันธ์กัน กับชนรุ่น ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงานหรือไม่
3. ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานชนรุ่น พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานชนรุ่นต่างๆ พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชนรุ่น ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในเรื่อง “ความผูกพันในองค์การของพนักงานชนรุ่น พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทาง ดังนี้

- 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับชนรุ่น
- 2.2 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ
- 2.3 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน
- 2.4 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานชนรุ่น พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ” มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 365 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณจากสูตร วิธีของ Taro Yamane (1970) ความเชื่อมั่นกำหนดที่ระดับ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบบไม่มีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ประเภทแบบสัดส่วน (Quota Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษานี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

• ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- ความหลากหลายของทักษะ
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีอิสระในการทำงาน

2) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

- สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่เป็นการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน ปฏิบัติราชการ
- พฤติกรรมหรือการกระทำที่มีการแสดงออกทั้งด้านลักษณะท่าทาง แสดงความรู้สึกรักใคร่ของผู้นุ่ด การแสดงออกทางอารมณ์การทำงานของบุคลากรในองค์กร
- การจูงใจ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ทั้งที่ปรารถนาและไม่ปรารถนา
- รูปแบบการบริหารงาน

• ตัวแปรตาม

- ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความทุ่มเท ทุ่มเท เสียสละตน และเสียสละ ขอมรับในเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมหรือวาทกรรมที่สมควรแก่การปฏิบัติขององค์กร ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก และสื่อสารถึงองค์กรในทางที่ดี

3. เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ เรียงจากข้อที่ 1 - 7 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับลักษณะงาน ข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ เรียงจากข้อที่ 8 - แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ เรียงจากข้อที่ 17 - 27 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ตอนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ เรียงจากข้อที่ 28 - 40 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2-4 เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์ให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

4. การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

4.1 การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ใช้วิธีให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ หรือใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency IOC) การคำนวณค่า IOC ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ในแบบสอบถาม และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มารวบรวมคะแนนตามเกณฑ์ในการให้คะแนนแล้วนำมาคำนวณ ในสูตร IOC (ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์) จากนั้นทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้เหมาะสม ก่อนนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การหาค่าความเที่ยง หรือ ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability Test) ด้วยวิธีการของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เริ่มจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ซึ่งวิธีใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละข้อแล้ว ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ตารางแสดงค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือของแบบสอบถามการวิจัย

| Reliability Statistics | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|-------------------------|------------------|--|------------|
| ด้านลักษณะงาน | 0.862 | 0.869 | 9 |
| ด้านบรรยากาศในการทำงาน | 0.928 | 0.946 | 11 |
| ด้านความผูกพันต่อองค์กร | 0.96 | 0.965 | 13 |

5. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดกลุ่มตัวแปร และลงค่าที่กำหนดไว้ เพื่อทำการประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปใน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเชิงพรรณนาตัวแปรต่างๆ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปร ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางการบรรยายและสรุปผลการศึกษา

5.2 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ t-test , F-test (ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ ที่แตกต่างกัน กับความผูกพัน ในองค์กร หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการ ของ LSD (Least Significant Different)

สมมุติฐานที่ 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชนรุ่น ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ

สมมุติฐานที่ 3 ใช้สถิติการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลของตัวแปร ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานชนรุ่น พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ” สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.0 มีอายุ 25-42 ปี หรือ “ชนรุ่น Y” คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ คิดเป็นร้อยละ 52.4 ส่วนมากมีอายุราชการ 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.6 ทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน ระยะเวลา ไม่เกิน 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8 และดำรงตำแหน่งในประเภท วิชาการ คิดเป็นร้อยละ 48.7

การเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ชนรุ่นที่แตกต่างทำให้มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ชนรุ่น Gen Y มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรแตกต่างจาก ชนรุ่น Gen X และ ชนรุ่น Baby Boomer และ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ประเภทตำแหน่งงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรแตกต่างจาก ประเภทตำแหน่งงานอำนวยการท้องถิ่น และประเภทตำแหน่งงานบริหารท้องถิ่น และ ประเภทตำแหน่งงานบริหารท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรแตกต่างจาก ประเภทตำแหน่งงานวิชาการ และประเภทตำแหน่งงานอำนวยการท้องถิ่น

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชนรุ่น พนักงานส่วนตำบล พบว่า ชนรุ่น ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ พบว่า ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลในการทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลได้ คือ ความมีอิสระในการทำงาน และความสำคัญของงาน ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลในการทำนายความผูกพันในองค์กรของ

พนักงานส่วนตำบลได้ ได้แก่ รูปแบบการบริหาร สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่เป็นการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน ปฏิบัติราชการ พหุติกรรมหรือการกระทำที่มีการแสดงออกทั้งด้านลักษณะท่าทาง แสดงความรู้สึกนึกคิดของผู้พูด การแสดงออกทางอารมณ์การทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในเรื่อง “ความผูกพันในองค์การของพนักงานชุมชน พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า ชนรุ่นที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องทำการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจกับพหุติกรรมหรือการกระทำที่มีการแสดงออกทั้งด้านลักษณะท่าทาง แสดงความรู้สึกนึกคิดของผู้พูด การแสดงออกทางอารมณ์ หรือแนวความคิดของชนรุ่นต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์การให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันในองค์การ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน จะทำให้ผู้บริหารองค์การใช้เป็นความรู้ และแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมความผูกพันในองค์การได้อย่างถูกต้องและเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่น่าสนใจในการศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งหน่วยงานราชการที่มีการปกครองในรูปแบบพิเศษ

2. ทศนคติของประชาชนทั่วไป มองการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็นหลากหลายแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งหลายท่านยังไม่ทราบและรู้ถึงภารกิจที่แท้จริงขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ดังนั้น หากผู้วิจัยท่านใดสนใจเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาเรื่องทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษา

บรรณานุกรม

กมลพรรณ ไกยวรรณและชมพูษ จิตติถาวร (2558), ความผูกพันของพนักงานโรงแรมที่มีต่อองค์กร โรงแรม
ในเครือ แอคคอร์กลุ่ม โรงแรมโนโวเทลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

กัณทิมา คุณาวงศ์ ,ปภาวดีมนตรีวัต และ ดร.อิศเรศ ศันสนีย์วิทย์กุล (2556).ความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 เดือน
มกราคม – มิถุนายน 2556.

จิรพัฒน์ พงศ์สืบ และมนฤตย์พล อรุณบุญวลาชาติ (2558).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หอการค้า ไทย
และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย.วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับ บัณฑิตศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 2
(เมษายน-มิถุนายน 2558).

ชวนชม พ่วงตระกูล และ ภิชยก ชัยนิรันดร (2559),ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ และ
ลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) .วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราช-
ภัฏเลย Vol. 11 No. 37 (2016): กรกฎาคม - กันยายน 2559.

ณัฐพล ศรีบุษยะรัตน์ (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายใน
ธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 เดือน
พฤษภาคม-สิงหาคม 2564 (หน้า 196-197,200).

ปฐมชนก ศิริพัชระ, รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ จันโททัย , ดร.ศศิชา สืบแสง และ อ.ดร.พัศ ลวางกูร
(2558),ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย, วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษย์
ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ Vol. 10 No. 1 (2015): มกราคม - มิถุนายน 2558.

พิชชากร จวงวาณิชย์ (2560), อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวม และความผูกพัน
ต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี ,วิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เรือนขวัญ อยู่สบาย และกীরติกร บุญส่ง (2560), การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ ช่วงอายุ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ABC. Panyapiwat Journal Vol.9 No.1 January - April 2017.

สาขานที คำดิบ (2558) ,การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่.วารสารบัณฑิตวิทย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (2015): มกราคม-มิถุนายน 2558.

สิรินทิพย์ จันทนิมะและ บุญอนันต์ พันัยทรัพย์ (2560),ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน.วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.

อรัญญา ไชยสร (2556), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ ปี ที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556.

Hackman, J. R., & Oldham ,G.R. (1980). Work Redesign. Massachusetts: Addition Wesley Comp

Haiman, J. (1978). Management. Boston: Houghton Mifflin Company.

Kossen, Stan. (1991). The Human side of Organization. New York: Harper-Collins.

Likert, R. (1976). New ways of managing conflict. New York: McGraw-Hill.

Litwin, G. H., & tringer, Jr. R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Harvard Business School

Steers, R.M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc.

Wayne F. Cascio. (1998). The future world of work: Implications for human resource costing and accounting. Journal of Human Resource Costing & Accounting. 3(2), 9-19.

