

ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลบางเตย อำเภอสามโคก
จังหวัดปทุมธานี
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HAPPINESS OF EMPLOYEES IN
BANG TOEI SUBDISTRICT MUNICIPALITY, SAM KHOK DISTRICT, PATHUM
THANI PROVINCE

ชยพัทธ์ ยางศรี¹, ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล²

Chayapad Yangsri¹ Pruchaya Meenongthongmahasan²

วิทยาลัยการเมืองการปกครองและการบริหาร มหาวิทยาลัยชินวัตร

College of Public Government and Administration, Shinawatra University

Corresponding author: E-mail: Chayapad.Y@sru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 3 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 20 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 27 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีทุกคน จำนวน 92 คน ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.874 แล้วนำมาวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากร โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) การวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ตัวแปรความผูกพันทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรสูงที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในตัวแปร พบว่า ตัวแปรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดโดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุข, เทศบาลบางเตย, อำเภอสามโคก, จังหวัดปทุมธานี

อาจารย์ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครองและการบริหาร มหาวิทยาลัยชินวัตร

Lecturer College of Public Government and Administration, Shinawatra University Corresponding author: E-mail:

Chayapad.Y@sru.ac.th

Abstract

This study on the relationship between organizational commitment and employee happiness in Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province, aimed to: 1) examine the level of organizational commitment among employees in Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province; 2) investigate the level of employee happiness in Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province; and 3) examine the relationship between organizational commitment and employee happiness in Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province. Data was collected from all 92 employees of Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province, using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.874. Descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, were analyzed using statistical software. The relationship between organizational commitment and employee happiness was then analyzed using correlation coefficients.

The data analysis revealed that: 1) The overall level of organizational commitment among personnel in Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province, was high. 2) The overall level of happiness among personnel in Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province, was also high, with working conditions showing the highest average score. 3) The analysis of the relationship between organizational commitment and happiness among personnel in Bang Toey Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province, showed that all aspects of organizational commitment, including organizational trust, organizational involvement, and organizational loyalty, had a statistically significant positive correlation at the .05 level. Organizational trust had the strongest correlation with personnel happiness. Furthermore, within-variable analysis revealed that organizational involvement had the strongest positive correlation with organizational loyalty, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Organizational commitment, happiness, Bang Toei Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province

บทนำ

องค์การ เป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่งเป็นที่รวมของสมาชิก ซึ่งมาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน เพื่อร่วมมือกันทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์การนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์การ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์การเป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกสำคัญที่ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่องค์การจะบรรลุความสำเร็จหรือดำเนินการไปตามทิศทางที่วางไว้ นอกจากผู้บริหารจะมีความเป็นผู้นำมีความสามารถ มีทักษะการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การพัฒนาขององค์การเกิดขึ้นแล้ว สิ่งที่สำคัญที่ควรตระหนัก คือ องค์การจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่สมาชิกมีพื้นฐานทางจิตใจอันแข็งแกร่ง คือ เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์การของตนเอง ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลา อุทิศร่างกายและใจ เพื่องานและหน่วยงานของตนที่รับผิดชอบโดยไม่มีใครบังคับ เป็นการแสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างให้องค์การมีความยั่งยืนต่อไป (วิไล ทองทวี, 2564, หน้า 1)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จึงพอจะสรุปได้ว่า คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารคน โดยที่ทรัพยากรคนที่เรียกกันว่า ทุนมนุษย์ที่มีความพร้อมทางสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะเป็นทรัพยากรที่ทุกๆ องค์การ ต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน หรือถ้าเป็นทุนมนุษย์ที่มีอยู่แล้วในองค์การก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการในการรักษา และจงใจให้ทุนมนุษย์เหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานนานๆ สรุปได้ว่า ปัจจุบันองค์การต่างๆ กำลังถูกทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะพร้อมในการปฏิบัติงานเลือกกว่า พวกเขาจะเลือกองค์การใดในการทำงาน เพราะฉะนั้นองค์การต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวพัฒนาแนวคิดในการบริหารองค์การเสียใหม่ เพื่อที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งทางเลือกในหมู่ทุนมนุษย์ที่มีฝีมือเหล่านั้น และแนวทางหนึ่งที่หลายๆ องค์การ พยายามพัฒนาขึ้นมาก็คือ การพัฒนาให้องค์การเป็นองค์การที่ประกอบด้วยสมาชิกองค์การที่มีความสุข (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2551) ซึ่งชีวิตที่มีความสุขนั้นประกอบด้วย “ความกระตือรือร้น” ในด้านต่างๆ เพื่อให้จิตใจไม่ว่า “ความรัก” ที่มอบให้แก่บุคคลรอบข้างโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน “การทำงาน” เพราะการทำงานจะนำมาซึ่งความสุข คนที่ไม่มีงานทำจะเกิดความเหงาหงอย และโดยธรรมชาติของมนุษย์อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีสิ่งที่จะต้องทำเพื่อให้เกิดพลังชีวิตและความรักให้กันภายในครอบครัว ซึ่งเป็นพลังที่ขับเคลื่อนสูงสุดที่ทำให้คนเราสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ และเข้มแข็งยิ่งขึ้น (Bertrand, 1999, p.35)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การใดที่สมาชิกมีความผูกพันสูง องค์การนั้นก็จะมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงไปด้วย ทั้งนี้ เกิดจากการที่สมาชิกมีความมั่นคงต่อองค์การโดยจะพยายามใช้ความสามารถในการทำงานให้องค์การได้มีการพัฒนายิ่งขึ้นไป และยังไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์การอื่น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึง

ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steers, 1977, pp. 46-56)

ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับความเห็นของนักวิชาการที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง (Mowday, Porter, Steers and Boulian, 1974, p. 603)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะมีประโยชน์ในการนำไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในเทศบาลให้เกิดความผูกพันซึ่งส่งผลให้บุคลากรในสังกัดมีความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับสูง
2. ระดับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับสูง
3. ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาถึงเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีโดยแยกศึกษาตามตัวแปร ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และ ความภักดีต่อองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในชีวิต จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรักแก่บุคคลรอบข้าง ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความรักภายในครอบครัว

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีโดยทำการศึกษากับบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตยอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีจำนวน 92 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาทำการศึกษา โดยดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัย ใช้เวลาในการศึกษาเป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม 2568 – มีนาคม 2568

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ข้อค้นพบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และประกอบการวางแผนดำเนินงาน พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในองค์กร อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าและสำคัญต่อไป

2. ข้อค้นพบเกี่ยวกับความสุขในชีวิตของบุคลากรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิตของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ และเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

3. ผลการศึกษานำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการศึกษาและวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่างๆ ในประเทศให้ดีขึ้นในระดับที่ถือว่าเป็นมาตรฐานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 92 คน เป็นประชากรศึกษาทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตยอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีและสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการศึกษา (conceptual framework) ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบตรวจรายการ (check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ มาปรับปรุงอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอปทุมธานีไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีจำนวน 92 คน ด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาได้ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 92 ชุด นำมาลงรหัสประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ผู้ศึกษาได้กำหนดช่วงการแปรผลค่าเฉลี่ยของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยตัวกำหนดช่วง (Interval) เท่ากับ 1.33

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีมีผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี มีการศึกษาในระดับม.1 – ม.6 เป็นส่วนใหญ่ โดยมีรายได้เฉลี่ย 15,000 – 20,000 บาท ต่อเดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปี ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความภักดีต่อ และด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรักภายในครอบครัว ด้านความรักแก่บุคคลรอบข้าง และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ตัวแปรความผูกพันทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรสูงที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในตัวแปร พบว่า ตัวแปรด้านความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดโดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้านผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยด้านสูง 3 ข้อ มาอภิปรายผลดังนี้ดังนี้

1.1 เรื่องท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเมื่อทำงานนานขึ้น เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นั้นเป็นเพราะบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ประกอบกับตั้งใจทำงานและมีความภาคภูมิใจในการที่ได้ทำงานอยู่ในเทศบาลซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีมีหน้าตาในชุมชน ดังนั้นเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานมากขึ้นก็ยิ่งทำให้รักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย เพราะหน้าที่การงาน เงินเดือนค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ยิ่งมากขึ้นตามด้วย

1.2 เรื่องท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานขององค์กรจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา เนื่องจากเทศบาลตำบลบางเตย มีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สิทธิสวัสดิการชัดเจน ประกอบกับมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทำให้ความหวังที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในอาชีพการงานมากยิ่งขึ้น

1.3 เรื่องท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมาอีกเรื่องหนึ่ง นั้นเป็นเพราะความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่เทศบาลตำบลบางเตย เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และหน่วยงานมีชื่อเสียงในสังคมที่อาศัยอยู่ ทำให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมและชุมชนนั้นได้อย่างมีความสุข ประกอบกับ เทศบาลตำบลบางเตยมีหน้าที่บริการและช่วยเหลือประชาชน เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้สามารถคุยและบอกกับใคร ๆ ว่าทำงานอยู่ในองค์กรนี้ อย่างภาคภูมิใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ข้อ ดังนี้

2.1 เรื่องท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาองค์กรนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่นในด้านนี้ นั้นเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตยนั้น ไม่ได้มีบทบาทชัดเจนในสังคมและยังเป็นผู้ปฏิบัติ ภาระงานจนประสบความสำเร็จ จะเป็นชื่อเสียงของหน่วยงาน ทำให้ทัศนคติหรือแนวคิดของบุคลากรส่วนน้อยเปรียบเสมือนปิดทองหลังพระ ประกอบกับ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติชัดเจนและสามารถเจริญก้าวหน้าได้เพียงใด เป็นเรื่องที่ระบุชัดเจน ตั้งแต่ตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความเคยชิน ไม่สร้างแรงจูงใจเท่าที่ควร ตามระบบราชการ ดังเดิม

2.2 เรื่องท่านเห็นด้วยกับนโยบายทุกอย่างขององค์กร เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา นั้นอาจเป็นเพราะ นโยบายของเทศบาลตำบลบางเตย มีจำนวนมาก ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารขาดการไตร่ตรองและวิเคราะห์นโยบายบางเรื่องให้ชัดเจนก่อนสั่งการให้ปฏิบัติ จึงทำให้เพิ่มงาน เสี่ยงงบประมาณ และเวลา โดยเปล่าประโยชน์ ส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในภารกิจตามหน้าที่ ที่กฎหมายบัญญัติไว้ และบางนโยบายสั่งแล้วไม่

คาดหวังผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นนโยบายหาเสียงต่างๆ บางนโยบายจึงทำให้บุคลากรไม่เห็นด้วยจึงทำให้มีค่าเฉลี่ยต่ำ

2.3 เรื่องท่านภูมิใจที่จะกล่าวว่าองค์กรของท่านได้ช่วยพัฒนาการทำงานของสมาชิกเป็น เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาอีกเรื่องหนึ่ง นั้นเป็นเพราะ การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางเตย มีการแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจนตามโครงสร้างองค์กร ประกอบกับงานในหน้าที่ต่างๆ มีมากกว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ ซึ่งขัดขวางจัดสรรงบประมาณจ้างบุคลากรเพิ่ม จึงทำให้ทัศนคติของบุคลากรต่อ หน่วยงานไม่ดีในด้านช่วยพัฒนาและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กร

3. ความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีผู้ศึกษามี ประเด็นขออภิปรายผล เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยด้านสูง 3 ข้อ ดังนี้

3.1 เรื่องท่านปรับตัวและเข้าใจสมาชิกในครอบครัวเสมอ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพราะการดำเนินในครอบครัว มีการสัมผัสกันนอนอยู่ร่วมกันผูกพันกันมากที่สุดของหน่วยสังคมที่เล็ก ที่สุด สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันภายในครอบครัว ตลอดจนถึงจิตใจของคนในครอบครัว ดังนั้นจึงสามารถปรับตัวและเข้าใจคนในครอบครัวเสมอเมื่อมีเรื่องต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิตประจำวันของ ครอบครัว

3.2 เรื่องการมีความรู้สึกรักอยากทำงานให้กับส่วนรวมหรือชุมชนทุกวันเป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ย สูงรองลงมาอีกเรื่องหนึ่ง นั้นเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลบางเตยได้รับการฝึกฝน พัฒนาอาชีพ บริการให้มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมและชุมชน ด้วยหน้าที่การงานที่ให้บริการสาธารณะ จึงทำให้ บุคลากรมีความพร้อมและเป็นพฤติกรรมปฏิบัติต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งส่งผลทำให้มี ความรู้สึกรักอยากทำงานให้กับส่วนรวมหรือชุมชนทุกวัน มีค่าเฉลี่ยสูง

3.3 เรื่องการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นเรื่องที่สูงรองลงมาอีกเรื่องหนึ่ง นั้นเป็น เพราะ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางเตย มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานในหน้าที่ ประกอบกับเทศบาลตำบลบางเตยมีการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีทำให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นที่จะทำงานแข่งขันกันในการทำงานสูงเพื่อพัฒนาตนให้มีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

4. ความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีผู้ศึกษามี ประเด็นขออภิปรายผล เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยด้านต่ำ 3 ข้อ มีดังนี้

4.1 เรื่องการคิดเสมอว่าปัญหามีไว้แก้ไข เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั้นอาจเป็นเพราะ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกือบทุกคนจึงทำให้การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน้าที่การงานจึงไม่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ประกอบกับในองค์กร การทำงานแบ่งฝ่ายงานไว้ชัดเจน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ฝ่ายงานที่ รับผิดชอบจึงต้องทำการแก้ไข ซึ่งฝ่ายต่างๆ ไม่มีหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เรื่องการคิด เสมอว่าปัญหามีไว้แก้ไข นั้นจึงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ

4.2 เรื่องการมีปัญหาและมีการปรึกษาคนในครอบครัวเสมอ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา นั้นเป็นเพราะว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลบางเตยส่วนใหญ่มีความคิดว่า ปัญหาในเองงานต่างๆ ไม่ใช่ เรื่องที่จะต้องนำไปเป็นปัญหภายในครอบครัว เพราะครอบครัวไม่มีพื้นฐานความเข้าใจในองค์กรของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหามากยิ่งขึ้น ส่วนเรื่องปัญหาภายในครอบครัวนั้น

บุคลากรส่วนใหญ่มีหน้าที่การงานที่รับผิดชอบสูง มีประสบการณ์ในการทำงาน และแก้ไขปัญหา จนทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติตนเรื่องการแก้ปัญหาด้วยตนเองเสียเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้เรื่องการมีปัญหามีการปรึกษาคนในครอบครัวเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำ

4.3 เรื่องการเต็มใจที่จะทำกิจกรรมและพักผ่อนคลายเครียดร่วมกับครอบครัวในวันหยุดเสมอเป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาอีกเรื่องหนึ่ง นั่นอาจเป็นเพราะงานในองค์การเทศบาลตำบลบางเตย เป็นงานให้บริการสาธารณะกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้วันหยุดราชการและนอกเวลาราชการส่วนใหญ่ยังต้องให้บริการประชาชน ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จนทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวเท่าที่ควร จึงทำให้ทัศนคติของบุคลากรในเรื่องนี้ต่ำตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีผู้ศึกษาได้นำเรื่องที่ค้นพบในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ มาเสนอแนะเพื่อพัฒนาดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์นโยบายที่ได้รับมาเพื่อพิจารณาในการสั่งการตามนโยบายให้ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายตรงกับวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ๆ
2. ผู้บริหารควรฝึกฝนตนเองให้เกิดภาวะผู้นำเพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาองค์กร
3. ผู้บริหารควรมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
4. ผู้บริหารควรพิจารณาจัดทำกิจกรรมต่างๆ หรือ โครงการให้บริการประชาชนในวัน เวลา ราชการ เพื่อให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น
5. ผู้บริหารควรมีการจัดการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เกิดความรัก ความสามัคคี รวมถึงครอบครัวบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละปี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่ม เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. การศึกษาโดยพัฒนารูปแบบศึกษาเชิงปริมาณ เสริมข้อมูลเชิงประจักษ์และทัศนคติของบุคลากร โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก มาประกอบการวิเคราะห์
3. ควรมีการศึกษากับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

จิราพร พัฒนากิจการเจริญ. (2567). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จूरีพร กาญจนการุญ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจษฎา บุญมาโฮม. (2566). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. นครปฐม คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ฐิติพงษ์ คล้ายไธทอง. (2567). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2562). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประคอง กรรณสูตร. (2562). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแปไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณฑนา เสนาธรรม. (2565). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุประวิณ สุนัยตะคุ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานของวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุพัฒน์ มนัสไพบุลย์. (2567). ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- สุระพล ชังดวงจิตร. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการครูระดับบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- สุรัตน์ รื่นภิรมย์. (2563). ค่านิยมของสังคมไทยที่มีผลกระทบต่อการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

- Hoggatt, Dutch W. (1990). Transformational Leadership : An Investigation of Top-Performing Television Station Executives (Executives). [online]. UMI Proquest Digital *Dissertations*,. Available : <http://www.lib.umi.com/proquest/dissertations/fullcit/AAT9104385> [2001, December 20].
- Kyriancou and Yu Chien. (2004). *Teacher Stress in Taiwanese Primary School*. Journal of Education Enquiry.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22 (March 1977) : 46 – 56.
- Steer, R.M. and porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw Hill Inc.
- Yukl, G. A. (2000). *Leadership in Organizations*. (4th ed.) New Jersey : Prentice Hall. 120