

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
Organizational Commitment of Personnel in Sub-Division of Law Enforcement,
Din Daeng Sub-District, Bangkok Metropolitan Administration

ขวัญมนัส สังข์สุวรรณ^{1*} และปกรณ์ ปรียากร²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ประเทศไทย

²บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Kwanmanas Sangsuwan^{1*} and Pakorn Priyakorn²

¹Public Administration, Graduate School, Kasem Bundit University, Thailand

²Graduate School, Kasem Bundit University, Thailand

*Corresponding author: crazylookkate@gmail.com

Received: January 24, 2023 / Revised: July 24, 2023 / Accepted: August 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 50 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 ถึง 40 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 ถึง 10 ปี

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .674$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .685$) ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .743$) ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .686$)

3. ข้อเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้ ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการสร้างความเชื่อมั่นในการเติบโตในองค์กร และควรศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้งอันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

คำสำคัญ: ความผูกพัน; องค์กร; ฝ่ายเทคนิค

Abstract

The study aims to study Commitment of Personnel in Sub-division of Law Enforcement, Din Daeng Sub-district Bangkok Metropolitan Administration. The researchers collected 50 samples of the survey. The questionnaire was used for data collecting, analyzed by using frequency, percentage, mean and Standard Deviation. Findings showed that:

1. Most of the respondents were males, aged 25 to 40, with a bachelor's degree, income of 15,001 - 20,000 baht, and duration of work 6 to 10 years
2. Organizational Commitment of Personnel in Subdivision of Law Enforcement, Din Daeng District Bangkok Metropolitan Administration was at high level ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .674$) When considering each aspect in descending order (1) Behavioral ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .685$); (2) Cognitive ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .763$); (3) Affective ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .686$)
3. The recommendations for further research are as follows: Research on the problems and obstacles of building confidence in the organization and should be further investigated on factors affecting organizational commitment in the attitude of the personnel to know the needs of the personnel, which will enhance organizational commitment to the needs of the personnel.

Keywords: Commitment; Organization; Subdivision of Law Enforcement

1. บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ มีการปรับโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหาร ปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จะเห็นได้ว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มี ขณะเดียวกันบุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่พึงพอใจ เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพากัน ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ความผูกพันของบุคลากรเป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรบุคลากร ที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมกระตือรือร้นถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลผลิตและคุณภาพขององค์กรบุคลากรทุกส่วนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์กร รัตนันท์ พงศ์ละไม (2560) ให้คำนิยามถึงการสร้างความผูกพันของบุคลากร (employee engagement) ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร การแสดงถึงความ



เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์กับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ทุ่มเททุกความสามารถของตนอย่างเต็มที่ โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป แต่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการ ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กร ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน เงินเดือนผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ หากไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การมีปัญหาภายในองค์กร การโยกย้าย และลาออก เป็นต้น ฉะนั้นการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรจะเป็นอีกหนึ่งเกราะป้องกันองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน เพราะเมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ก็พร้อมให้ความร่วมแรงร่วมใจที่จะเป็นกำลังสำคัญในการนำพาให้องค์กรฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ องค์กรจึงไม่ควรละเลยที่จะเรียนรู้ กลยุทธ์ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้สามารถได้ใจบุคลากรได้อย่างแท้จริง

เจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตทุ่งครุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร กฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร การบังคับในส่วนคดีแพ่ง รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านการดูแล ให้บริการและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหารและปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานไม่ค่อยต่อเนื่อง ส่วนมากงานค่อนข้างด่วนและเป็นงานเฉพาะหน้า เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและกระบวนการไม่ชัดเจน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งในบางครั้งค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่มีทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ดังนั้น แนวทางในการมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน ในกระบวนการขั้นตอน เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักความผูกพันกับองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากร โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างสรรค์นโยบายที่จะก่อให้เกิดความผูกพันอันดีระหว่างบุคลากรกับองค์กรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพได้ทันในระยะเวลาและแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ International Survey Research (อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการรับรู้ (2) ด้านความรู้สึก และ (3) ด้านพฤติกรรม นำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรคือเจ้าหน้าที่เทศกิจประจำสำนักงานเขตดินแดง ทั้งหมดจำนวน 50 คน อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการออกไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองภายในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และสรุปประเด็นคำถามและคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามจากประชากรที่ศึกษา คือ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 50 คน (สำนักงานเขตดินแดง, 2565)

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบ (check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale) และเรียงลำดับ (ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการรับรู้ (2) ด้านความรู้สึก และ (3) ด้านพฤติกรรม โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิดจำนวน 15 ข้อ

4.2 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการออกไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองภายในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และสรุปประเด็นคำถามและคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการรับรู้ (2) ด้านความรู้สึก และ (3) ด้านพฤติกรรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

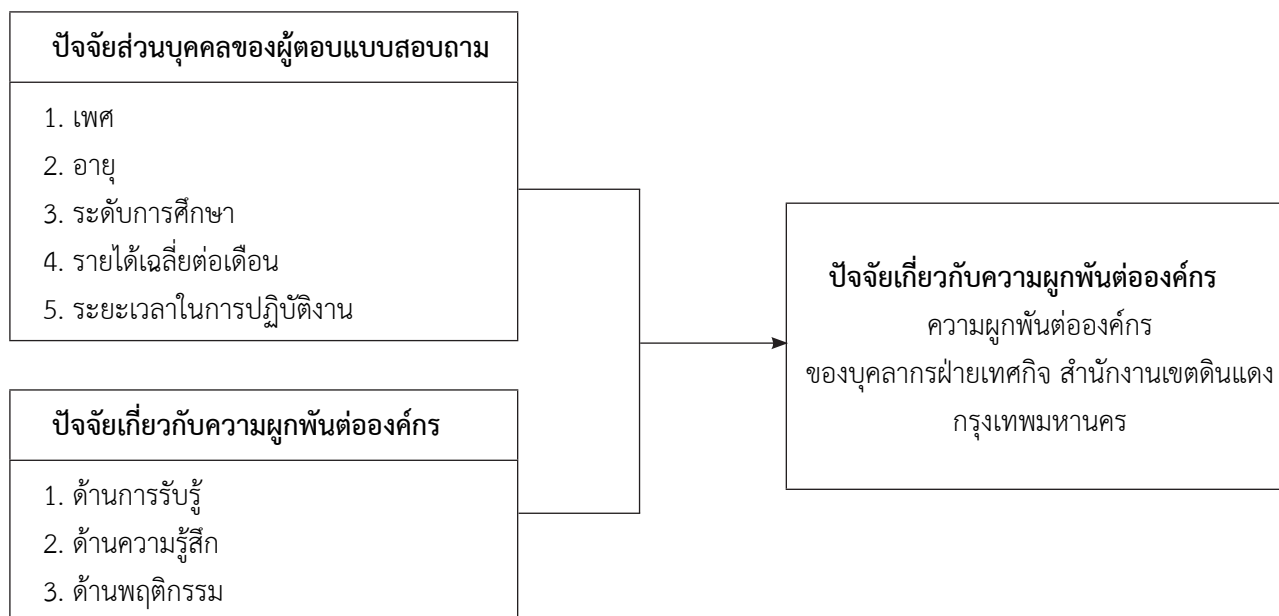
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-- SD) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร



4.5 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 มี อายุ 25 ถึง 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา คือ อายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รองลงมา คือ มีรายได้ 9,001-15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และรองลงมา คือ 30,001-50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 ถึง 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา คือ 1 ถึง 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาคือ 11 ถึง 15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 รองลงมา คือ 16 ถึง 20 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และรองลงมา คือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

5.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .674$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ดังตาราง 1

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร	ระดับความผูกพัน		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.	ด้านการรับรู้	4.12	.743	มาก
2.	ด้านความรู้สึกรัก	4.01	.686	มาก
3.	ด้านพฤติกรรม	4.12	.685	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	.674	มาก

จากตาราง 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .674$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .685$) ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .743$) ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .686$)

6. อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง มีความภาคภูมิใจและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้พฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อองค์กรกลายเป็นสิ่งที่ดีด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ ฌ็อง-ฌัก แอลเฟรด์ (2551) ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side-Bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (individual-organization goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และ (3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของ ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด” โดยผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความรู้สึกรักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรรองลงมาคือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร



เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง ได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมีการวางแผนทางการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ อนันต์ สังเกตใจ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน” โดยผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ พยาบาลต้องการให้ผู้อื่นทราบว่า ทำงานในโรงพยาบาลนี้เพราะโรงพยาบาลมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางดีเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.45

2. ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการพนักงาน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และมีความเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรศณีย์ บริษัท ไพรศณีย์ไทย จำกัด” โดยผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

3. ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการพนักงาน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง มีความอยากเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)” โดยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.21 และ 4.19 ตามลำดับ และบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.12 4.01 และ 3.90 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด ($\beta = 0.527$) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ($\beta = 0.339$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด ($\beta = 0.417$) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ($\beta = 0.246$) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและด้านอื่น ๆ ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระยะเวลาปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

7.1.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลื่อนตำแหน่งงานของบุคลากรในองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นจึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

7.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการสร้างความเชื่อมั่นในการเติบโตในองค์กร

7.2.2 ควรศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้งอันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

8. เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

จิตานันท์ พงศ์ละไม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานของบริษัท เบรนนท์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. *วารสารสุรนารี*, 8(2), 61-69.

สำนักงานเขตดินแดง. (2565). *ข้อมูลทั่วไปเขตดินแดง*. ค้นเมื่อ 29 กันยายน 2565, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/dindaeng>

อนันต์ สังเกตใจ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน*. ค้นเมื่อ 29 กันยายน 2565, จาก <http://www.tmh.go.th>