

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา
จังหวัดยโสธร

**Human resource management affecting the organizational
commitment of municipal personnel in Loeng Nok Tha
District, Yasothon Province**

จตุรพร ศุภาสร¹ & ชินวัตร เชื้อสระคู²

Jaturaporn Supasorn & Chinnawat Chueasraku

Corresponding author: chinnawat.c@msu.ac.th

Received:03/02/66 Revised: 12/03/66 Accepted: 12/03/66

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3. เพื่อศึกษามิตีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน เป็นบุคลากรสังกัดเทศบาล ในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำนวน 9 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีมิติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด รองลงมาคือมิติด้านความปลอดภัยและสุขภาพหรือเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านแรงจูงใจ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และควรเน้นการสื่อสารแบบสองทางไม่ใช้การกำหนดนโยบายจากส่วนกลางหรือผู้บริหารมายังผู้ปฏิบัติงานแบบทิศทางเดียว ให้บุคลากรมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์และเพื่อองค์กรจะได้รับทราบปัญหา เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาเป็นประโยชน์ในการนำมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ: บริหารทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร; เทศบาล

Abstract

These paper objectives were (1) to study the perception level of human resource management and organizational commitment of municipal personnel (2) to study the relationship between human resource management and the organization commitment and (3) to study the dimensions of human resource management that affect the engagement of

municipal personnel. Samples were randomly obtained as 215 respondents from 9 municipal offices located in Loeng Nok Tha, Yasothon. The questionnaires and statistics used in the research were mean, standard deviation, pearson correlation, and Multiple Linear Regression. The statistic results revealed that (1) HR practices among government officer of Loeng Nok Tha Distict municipality was at high value. (2) the overall organizational commitment perceived by participant was at a high level (3) human resource management practices are moderately positively correlated with the organizational commitment and (4) HR practices have influenced positively one the Organizational Commitment at significance at 0.01, while the Performance Evaluation is the best prediction factor and followed by Safety and Health (also known as quality of work life and well-being). Policy recommendations are that Executives should formulate incentive programs with fairness as well as two-way communication should be encouraged, which not centralized policymaking. Apart from that providing municipal staff a variety of communication channels for them to suggest useful opinions and inspiration so that the information obtained can be useful in solving the problem.

Keywords: Human resources management; organizational commitment;
Municipal

บทนำ

องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ เป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่คอยยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ และทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตน พุ่งเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จ อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของบุคลากรตลอดจนความผูกพันต่อการทำงานมักแปรปรวนง่ายตามสภาพความต้องการ (ประภาส ศิริภาพ, 2564) อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานประจำวัน ซึ่งทำให้บางคนปฏิบัติงานอย่างอุทิศตน พุ่งเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งขาดซึ่งขวัญกำลังใจ มีความต้องการที่จะลาออกและไม่คาดหวังที่จะทำงานในองค์กรใดต่ออีกหนึ่งเป็นเวลานาน ๆ ขาดการทุ่มเทในงาน เมื่อมีการลาออกจึงส่งผลให้พนักงานที่ยังอยู่มีภาระงานมากขึ้น และยิ่งไปกว่านั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานลดลง (Mowday, Porter & Steer, 1982) บุคลากรภาครัฐต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนอยู่ตลอดเวลาเพราะแนวนโยบายการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หรือการนำเอาวิธีการของเอกชนมาใช้ในการจัดการภาครัฐโดยเน้นการใช้มืออาชีพมาบริหารจัดการ มีหลักการที่เห็นผลผลิตและผลลัพธ์ มีโครงสร้างองค์กรที่เล็กและกะทัดรัด และแบนราบ ทำให้การทำงานมีความคล่องตัว (อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559) ด้วยเหตุดังกล่าว บุคลากร

ภาครัฐจึงจำเป็นต้องถูกยกระดับให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดีพร้อมเพื่อให้สามารถบริการตามภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่มากขึ้นกว่าเดิม ผลกระทบจากการปรับตัวดังกล่าว บุคลากรต้องทำงานในปริมาณมากขึ้น รวดเร็วขึ้นเพื่อทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งบริบทเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความกดดัน (Cooper & Marshall, 1976) และการคงอยู่ในองค์กรแม้ว่าการทำงานให้กับองค์กรภาครัฐจะมีความมั่นคงค่อนข้างมาก นอกจากนี้ปัญหาการเหนื่อยหน่ายในงาน เช่น พฤติกรรมการขาด ลา มาสายในองค์กร และการขอยกย้ายสูงขึ้น จัดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข องค์กรต้องทำอะไรถึงจะสามารถรักษาและดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพไว้ได้ การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในการที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานของรัฐมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากขึ้น รู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในองค์กร ทำให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีจำนวน 9 แห่ง และมีจำนวนบุคลากร 462 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเลิงนกทา, 2565, หน้า 50-54) เช่นเดียวกับกับรูปแบบการปกครองท้องถิ่นในพื้นที่อื่นๆ การบริหารงานของเทศบาล ผู้บริหารใช้การเลือกตั้งเป็นตัวแทนจากประชาชนเข้ามาบริหารงาน เพื่อทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแลสั่งการ และรับผิดชอบบริหารงาน โดยมีปลัดเป็นผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการยุบสภาหรือหมดวาระการดำรงตำแหน่งก็จะมีการเลือกตั้งใหม่ เมื่อคณะผู้บริหารที่ใหม่เข้ามา

บริหารจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายต่างๆ เช่น การทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาว่ามิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้บ้างที่องค์กรต้องมุ่งเน้นให้มีความสำคัญ และสามารถนำมาใช้วางแผนร่วมกับปัจจัยด้านการบริหารอื่นๆ ในการหาวิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และจักนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาหามาตรการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
3. เพื่อศึกษามิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติงานและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงานและวิเคราะห์งานก่อน

2. การสรรหาคูคลอง เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรที่ใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Ivancevich, 1998, p. 711)

3. การคัดเลือก เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร (Mondy, Noe & Premeaux, 1999, p. 8)

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทาง ซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Byars & Rue, 1997, p. 712) หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน (Mondy et al., 1999, p. 9) ในขณะที่การพัฒนา (Development) เป็นการจัดการความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับงาน (Ivancevich, 1998, p. 705) ประกอบด้วยค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ (Byars & Rue, 1997, p. 513) เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ ความปลอดภัยเป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Mondy et al., 1999, p. 8) และสุขภาพครอบคลุมถึงสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม (Ivancevich, 1998, p. 709)

7. แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง (Ivancevich, 1998, p.709)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยการวัดและเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารและพนักงานโดยตรง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer & Allen (อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และปริญญา สุกรีเชตร., 2564, หน้า 5) ได้พัฒนาแบบจำลององค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน และเสนอให้เห็นการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะอยู่กับองค์กรหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน ดังนี้

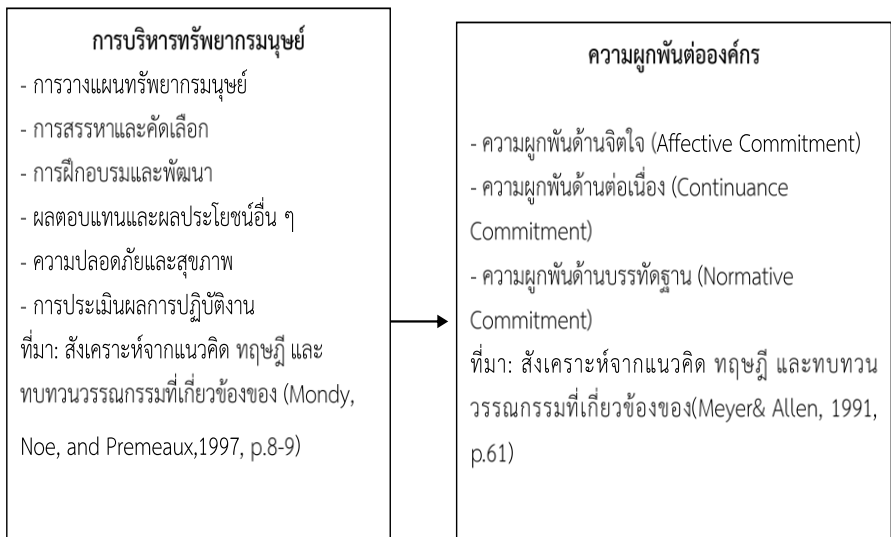
1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Mowday et al. (1982. p. 27) ที่กล่าวไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการอยู่กับองค์กร เพราะมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนเดียวกันกับตนเอง มีความเต็มใจ ความมุ่งมั่นและใช้ความพยายามเต็มศักยภาพที่มีในการทำงาน ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และลักษณะโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจมากกว่าปัจจัยอื่น

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นองค์ประกอบความผูกพันองค์การประเภทเดียวกันกับความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุนของ Becker (อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ 2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากร คือ ความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุน โดยบุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับระหว่างการทำงานกับองค์กร และพิจารณาเปรียบเทียบผลการลาออกจากองค์กร ถ้าหากบุคลากรมีระดับความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูง จะตระหนักว่าสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมีคุณค่าสูงเกินกว่าที่จะออกจากองค์กร ดังนั้น จึงต้องการทำงานในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่รู้สึกว่าควรจะต้องผูกพันและอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึก

ด้านคุณธรรม ถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรปฏิบัติ เช่น สำนักบุญคุณที่มีโอกาสได้เข้ามาทำงานในองค์กร จึงมีความผูกพันต่อองค์กร และตอบแทนด้วยการทำงานให้กับองค์กรต่อไป มีความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ในการทำงานต่อไปกับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมทางสังคม ดังนั้น บุคลากรที่มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง จึงตระหนักว่าสมควรต้องทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

พื้นที่และหน่วยในการวิจัย

พื้นที่ที่ประกอบด้วยจำนวนเทศบาลตำบล 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลเลิงนกทา เทศบาลตำบลสวาท เทศบาลตำบลสามแยก เทศบาลตำบลคำ เทศบาลตำบลกุดแห่ เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี เทศบาลตำบลห้องแซง เทศบาลตำบลศรีแก้ว และเทศบาลตำบลสามัคคี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ 2565 รวมทั้งสิ้น 462 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเลิงนกทา, 2565) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973, p. 727) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert โดยให้ผู้ตอบให้นำหน้าความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่รับรู้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ความปลอดภัยและ

สุขภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ในความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านต่อเนื้อ และด้านบรรทัดฐาน

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 215 ราย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับว่ามีความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งเกณฑ์ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรกำหนดค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 99-100) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับ มากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับ มาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับ ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับ น้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้

สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, 2561, หน้า 35)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า เท่ากับ 0.00 แปลว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า ต่ำกว่า .04 แปลว่า มีความสัมพันธ์น้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า .04 ถึง .06 แปลว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า .06 ขึ้นไป แปลว่า มีความสัมพันธ์มาก

การหาและใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อทำนายตัวแปรตามใช้ Multiple Regression ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หลายตัวกับตัวแปรตาม โดยดูว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร

ที่	การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล (ระดับการรับรู้)
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.81	.718	มาก
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	3.86	.675	มาก
3	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.70	.789	มาก
4	ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ อื่นๆ	3.76	.755	มาก
5	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.93	.672	มาก
6	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.94	.955	มาก
รวม		3.83	.601	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = .601) โดยด้านที่มีอันดับสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับรับรู้มาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = .955) มาก และอันดับสุดท้ายน้อยที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับรับรู้มาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = .789) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความผูกพัน
 ต่อองค์กรของบุคลากร

ที่	การรับรู้ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล (ระดับการรับรู้)
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.04	.669	มาก
2	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.94	.669	มาก
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.00	.738	มาก
	รวม	3.99	.614	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = .614) เมื่อพิจารณารายด้าน
 ปรากฏว่า สูงสุดอันดับหนึ่ง คือ ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย
 4.04 (S.D. = .669) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = .738) และอันดับสุดท้ายน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพัน
 ด้านความต่อเนื่องกับ ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = .669) ตามลำดับ

ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านจิตใจ (Y1)	ด้านความ ต่อเนื่อง (Y2)	ด้าน บรรทัด ฐาน (Y3)
การบริหารทรัพยากรมนุษย์			
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (X1)	0.491**	0.402**	0.389**
การสรรหาและคัดเลือก (X2)	0.527**	0.477**	0.496**
การฝึกอบรมและพัฒนา (X3)	0.446**	0.415**	0.448**
ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ (X4)	0.535**	0.523**	0.510**
ความปลอดภัยและสุขภาพ (X5)	0.570**	0.591**	0.608**
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X6)	0.549**	0.619**	0.644**

**มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษามิตด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณมิตด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized	standardized	t	Sig
	Coefficient	Coefficient		
	B	Beta		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.011	.013	.158	.875
การสรรหาและคัดเลือก	.126	.138	1.439	.152
การฝึกอบรมและพัฒนา	-.035	-.046	-.608	.544
ผลตอบแทนและผลประโยชน์ อื่นๆ	.038	.046	.573	.568
ความปลอดภัยและสุขภาพ	.279	.305	3.620	.000*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.331	.366	5.023	.000*

N = 215; sig = .000, R Square= .736, Adjusted R Square= .529, F = 41.064, SE = .421

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 41.064$, $\text{sig} = .000$) ผลการทดสอบมี 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\text{sig} = .000$) และมิติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\text{sig} = .000$) โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจทำนายดีที่สุดคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .366 และมิติด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .305 ทำให้ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนหรืออำนาจการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 52.9

สรุปและอภิปรายผล

ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.83 หมายความว่า บุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากโดยมิติที่มีอันดับการรับรู้สูงสุด คือ มิติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มิติด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ตามลำดับ ด้านการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า สูงสุดอันดับหนึ่ง คือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับองค์กร

การศึกษามิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ มิติด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และมิติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมิตีที่มีอำนาจทำนายดีที่สุดคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานล่องหน้า องค์กรมีการชี้แจงข้อมูลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบอย่างเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษร

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล เกี่ยวกับมิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ซึ่งหากมองในภาพรวมขององค์กรรัฐแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยส่วนใหญ่จะถูกกำหนดแบบแผนการปฏิบัติมาจากส่วนกลาง หมายถึงองค์กรต้องใช้แนวทางในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับที่หน่วยงานกลางกำหนดไว้ แต่มิตีทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพเป็นอำนาจการบริหารจัดการที่ผู้บังคับบัญชาของแต่ละองค์กร

สามารถกำหนดแนวทางหรือสร้างหลักเกณฑ์ได้ด้วยอำนาจขององค์กร และ ด้วยดุลยพินิจของผู้บริหารหน่วยงานภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารงานที่เป็นไปได้ย่อมมีประสิทธิภาพย่อมช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

องค์กรควรให้ความสำคัญในการนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง ในการวัดผล ประเมินผลการดำเนินงานให้ชัดเจน มีมาตรฐาน โปร่งใส ยุติธรรมในทุกมิติ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ยอมรับผลการดำเนินงานที่มาจากกาปฏิบัติของตัวเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยหล่อหลอมองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารหรือต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งยังต้องมีแนวทางนโยบายที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและการเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีอำนาจในการดำเนินการอย่างเต็มที่ตามงบประมาณที่องค์กรได้รับมาไว้วางแผนในการปรับปรุงแนวทางและวิธีการในการทำงานต่างๆ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

1) จากการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ยังขาดข้อมูลจากหลาย ๆ ท่าน หลาย ๆ ตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเกิดจากระยะเวลาที่รัดกุม แต่ถ้าหากมีเวลามากกว่านี้อาจได้ข้อมูลที่มากขึ้นกว่านี้ โดยอาจจะแยกเป็นฝ่ายบริหาร สายงานผู้บริหาร งานสายปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในหลายๆมุมมอง หลายๆมิติ เนื่องจากตำแหน่งที่แตกต่างกันย่อมมีความคิดเห็นและมุมมองในแต่ละเรื่องที่แตกต่างกันออกไป

2) ผู้ที่สนใจทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะเตรียมการดำเนินการวิจัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยสามารถทำงานวิจัยในระดับที่ใหญ่ขึ้น เช่น วิจัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือระหว่างจังหวัดที่เป็นพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้ทราบถึงมิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดอื่นๆหรือในพื้นที่ต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และปริญญา สุกรีเขตร. (2564).รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 1-13.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาส ศิริภาพ และคณะ. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารการบริหารปกครอง*, 10(1) 197-220
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเลิงนกทา. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ของเทศบาล*. ยโสธร: ผู้แต่ง.
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- อนรุักษ์ วัฒนธาวรวงศ์ (2561), *ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)*, บทความเชิงวิชาการ ค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2565, จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organization-nal-commitment.html>
- Byars, L. L. & Rue, L. B. (1997). *Human resource management* (5th ed.). Home wood, IL: Richard D. Irwin Inc.

- Ivancevich, J. M.(1998). *Human resource management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resources Management Review, 1*, 61-89.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Simon & Schuster.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3 rd ed.). New York. Harper and Row.