

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
**Organizational Commitment of Staff at Local Administrative
Organizations in Bang Krathum District, Phitsanulok Province**

หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และ โชติ บดีรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Nuengruethai Soiyodthong and Chot Bodeerat
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: naphason soi@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่าง 0.5-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.929 ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการศึกษา ประเภท/ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง

* วันที่รับบทความ: 19 มีนาคม 2563; วันที่แก้ไขบทความ 7 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 10 พฤษภาคม 2564

Received: March 19, 2020; Revised: May 7, 2021; Accepted: May 10, 2021

อาจจะขาดการประสานงาน และบูรณาการในการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมทั้งระเบียบ ประกาศ และข้อปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานในกรณีเร่งด่วน และมีข้อจำกัดในปฏิบัติงานในบางครั้ง หรือต้องแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันร่วมกันทั้งภายในองค์กรเดียวกันและระหว่างองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน และสามัคคีกัน รวมไปถึงการกำหนดรูปแบบแนวทางการบริหารงาน ที่เป็นมาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมกับองค์กร เป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstracts

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of local government organization employees, 2) to compare personal factors and organizational engagement of local government organization employees, and 3) to study problems, obstacles and effective recommendations Towards the organization engagement of local government organization employees in Bang Krathum District Phitsanulok Province Which is a quantitative research Collect information from local government employees In the district of Bang Krathum Phitsanulok Province, 341 people. The tool used to collect the data was a questionnaire with the consistency of questionnaires between 0.5-1.0 and the questionnaire's confidence value of 0.929. The mean difference was tested by t-test statistic, F-test value at 0.05 level of significance.

Results of the Research 1. Overall, the level of the organizational commitment of the staff at the local administrative organizations in Bang Krathum District, Phitsanulok Province was at the high level. When considering each aspect, it was found that the sacrifice for the organization was at the highest level. Then, it was respectively the organizational loyalty, the willingness and self-devotion to work, the pride of being part of the organization, and the desire to continue the membership of the organization. 2. The comparison of the personal factors affecting to the organizational commitment of the staff at the local administrative organizations in Bang Krathum District, Phitsanulok Province found that the staff having the different educational degrees, positions, and work experience affected to the different organizational commitment of the staff at the local administrative organizations in Bang Krathum District, Phitsanulok Province at 0.05 of statistical significance. The other factors were no different. 3. The problems, barriers, and suggestions affecting to the organizational commitment of the staff at the local administrative organizations in Bang Krathum District, Phitsanulok Province found that the problem and barrier were that the administrators and the staff had a lack of coordinating and integrating together within the organization and between the local administrative organizations. Moreover, the regulation, notification, and principle were not useful to the working. The working was sometimes limited. The administrators and the staff solved the facing problems. The suggestions were that the organization should provide the activities for supporting, and exchanging the knowledge and the experience in co-working within

the organization and between the organizations to make the love, relationship, and unity of the administrators and the staffs. The administrators should specify the model and guidelines for the administration and the working as the standard according to the regulation, and rule suitable to the organization. Moreover, the administrators should specify the policy and the goal of the organization clearly, and have the guidelines for the working to solve the facing problems.

Keywords: Corporate Commitment; Staff; Local Administrative Organizations

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากความหมาย และพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอีกด้วย

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดีซึ่งลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลง การบริหารการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มาเป็นการบริหารการปกครองแบบการกระจายอำนาจมากขึ้น เพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น เป็นองค์กรหนึ่งที่มีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนโดยมีหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองด้วยตนเอง (รศณรงค์ รัตนเสริมพงศ์, 2554 : 1)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวน 9 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม เทศบาลตำบลเนินกุ่ม เทศบาลตำบลห้วยแก้ว เทศบาลตำบลสนามคลี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนครป่าหมาก องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสลุด และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตาล มีบุคลากรเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 341 คน เนื่องจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ต้องอาศัยการเลือกตั้งตัวแทนจากประชาชนเข้ามาบริหารงาน

เข้ามาทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบบริหารงาน ซึ่งมีปลัดเป็นหัวหน้าพนักงานทั้งหมด และนายก แต่งตั้งรองนายก และเลขานุการ ซึ่งมีใช้สมาชิกสภา เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน และสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี มีหน้าที่พิจารณาออกกฎหมายตรวจสอบควบคุมการบริหาร หากมีการยุบสภาจะมีการเลือกตั้งใหม่ นายกเข้ามาบริหารแทน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายการทำงานการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำในระดับบริหารขององค์กร หรือบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกับนายกคณะเดิม ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจ เมื่อคณะบริหารชุดใหม่ที่มาจากการเลือกตั้งเข้ามาปฏิบัติงานแทน ทำให้เกิดการโอน ย้าย เปลี่ยนสายงาน จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดน้อยลงด้วย ซึ่งเหตุการณ์ในกรณีแบบนี้ก็เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกเช่นเดียวกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก” ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. **ประชากร** คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 341คน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอเก็บข้อมูลทั้งหมด

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ **ตอนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) **ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่าง 0.5-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.929 **ตอนที่ 3** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

3. **วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อ นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 341 ชุด ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลผลข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยหลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกที่ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมสั่งงาน เพื่อวิเคราะห์และหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

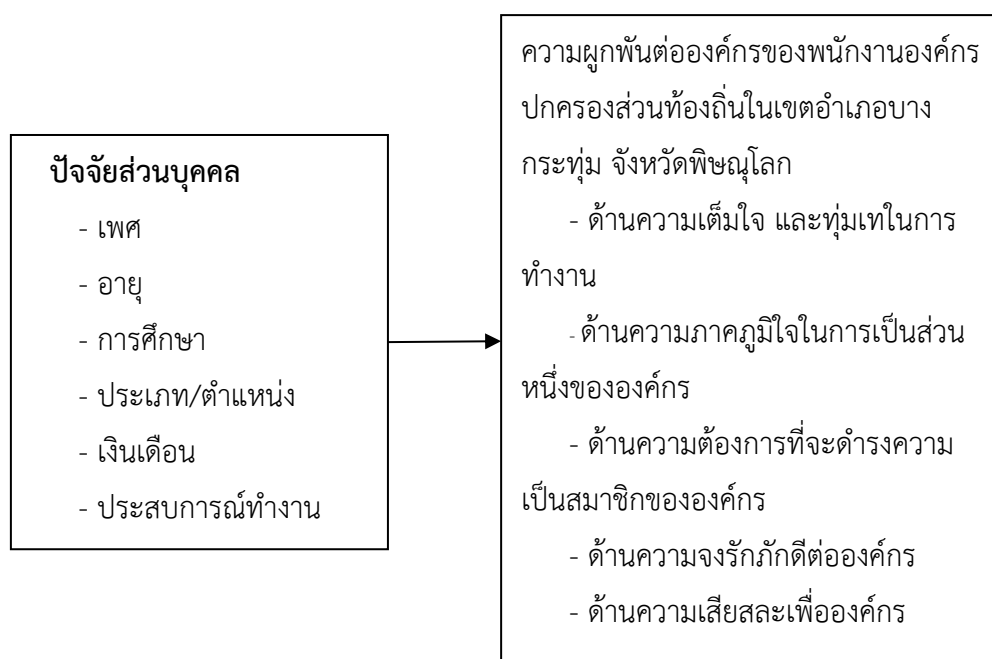
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ การศึกษา ประเภท/ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และเงินเดือน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test แบบ Two-Independent Sample Test และสถิติทดสอบค่า F - test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference : LSD.)

ตอนที่ 4 ข้อมูลคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน	4.30	0.478	มาก
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.23	0.514	มาก
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.19	0.515	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.33	0.500	มาก
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.39	0.511	มาก
ภาพรวม	4.29	0.429	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.429$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ผลสรุปการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร	-0.535	-	0.593	-	✓
อายุ	ความผูกพันต่อองค์กร	-	0.795	0.497	-	✓
การศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร	-	4.207*	0.016	✓	-
ประเภท/ตำแหน่ง	ความผูกพันต่อองค์กร	-	2.326*	0.043	✓	-

เงินเดือน	ความผูกพันต่อองค์กร	-	1.556	0.200	-	✓
ประสบการณ์ทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	-	3.958*	0.009	✓	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ อายุ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานนั้นไม่สำพนักงานจะเป็นเพศไหน มีอายุเท่าไร หรือมีเงินเดือนสูงขนาดไหน ต่างย่อมปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี การศึกษา ประเภ/ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่าง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานนั้นมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีประเภ/ตำแหน่งที่ต่างกันอีกด้วย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งอาจจะขาดการประสานงาน และการบูรณาการในการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร	- ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน - ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรัก ความผูกพัน เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานให้มีความรัก ความสามัคคีกัน	78
ระเบียบ ประกาศ และข้อปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานในกรณีเร่งด่วน และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานใน	- ผู้บริหารควรมีการกำหนดรูปแบบแนวทางการบริหารงาน การดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมกับองค์การ รวมทั้งกำหนด	63

บางครั้ง หรือต้องแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า	นโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า	
--	---	--

จากตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บ้างแห่งอาจจะขาดการประสานงาน และบูรณาการในการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมทั้งระเบียบ ประกาศ และข้อปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานในกรณีเร่งด่วน และมีข้อจำกัดในปฏิบัติงานในบางครั้ง หรือต้องแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันร่วมกันทั้งภายในองค์กรเดียวกันและระหว่างองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน และสามัคคีกัน ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการกำหนดรูปแบบ แนวทางการบริหารงาน การดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมกับองค์กร รวมทั้งกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

1) ด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรับผิดชอบหน้าที่และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความรับผิดชอบหน้าที่ตนเองได้รับ หมายหมายตรงตามประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ จึงทำให้พนักงานมีความตั้งใจ มีความทุ่มเท อุทิศแรงกาย แรงใจ ใช้สติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งยังได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดุสิตา ชื่นชุมแสง (2555 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน

ตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในและกรยอมรับในองค์กร รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคาดหวังขององค์กร ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร และควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อความสัมพันธ์ตามลำดับ

2) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ทำงานเพื่อประชาชน ที่ได้แก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่อีกทั้งเป็นการพัฒนาภูมิสำเนาของตนเองให้มีความเจริญ ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติงาน ดำเนินงานให้กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัตน์ ทองโท (2558 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่นและด้านความภักดี ตามลำดับ

3) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หุ่นเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อจะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความศรัทธาและภาคภูมิใจต่อหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ทำให้มีความมีความรักผูกพัน ต่อการดำเนินงานในองค์กร รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานก็มีความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ถึงแม้ในบางครั้งจะประสบปัญหาที่ตามแต่ก็สามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร โพธิ์สร (2558 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับส่วนอันดับสุดท้ายเป็นด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรง

กล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

4) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำการทุจริตต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน ถึงแม้ในบางครั้งจะเกิดความประมาทเป็นผลให้เกิดการประหลาดผิดที่ไม่ได้เจตนาก็ตาม แต่ผู้บริหารและพนักงานสามารถหาทางออกร่วมกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไข ที่เป็นไปตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีงานเร่งด่วน ยินดีปฏิบัติงานเวลาออกเหนือจากเวลาทำงานตามปกติ เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้ความยินดีในการปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของพี่น้องประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ โมครรัตน์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการให้ความร่วมมือ

การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ อายุ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี การศึกษา ประเภท/ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของไสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสพร แก้วคำภา (2558 : บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่อันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลตอบแทน และความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = .796$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = .764$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = .792$) ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งอาจจะขาดการประสานงาน และบูรณาการในการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมทั้งระเบียบ ประกาศ และข้อปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานในกรณีเร่งด่วน และมีข้อจำกัดในปฏิบัติงานในบางครั้ง หรือต้องแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ข้อเสนอแนะคือ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรเดียวกันและระหว่างองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน และสามัคคีกัน ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการกำหนดรูปแบบแนวทางการบริหารงาน การดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบ

หลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมกับองค์การ รวมทั้งกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมรวมกัน เพื่อให้พนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ มีความรู้สึกสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- 2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนส่งเสริมพนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน
- 3) ผู้บริหารและพนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมในการบริหารและการดำเนินโครงการ กิจกรรม โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 4) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประพฤติ ปฏิบัติอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
- 2) ควรศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
- 3) ควรศึกษากระบวนการบริหารงานเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบเพื่อสรุปเป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไป
- 4) ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งในเขตอำเภอบางกระทุ่ม และอำเภออื่นๆต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติศักดิ์ โมครัตน์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรีพร แก้วคำภา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุสิตา ชื่นชุมแสง (2555). ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- สุรัตน์ ทองโท. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รศ.นรธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2554). แนวคิดและหลักการทั่วไปในการบริหารท้องถิ่น. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.