

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

**Factors Affecting Organization Engagement of Local Administrative
Organization Personnel in Si Samrong District Sukhothai**

ศิริประภา รอดแก้ว และ ธนัสถา โรจนตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Siraprapa Rodkaew and Tanastha Rojanatrakul

Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail : siraprapa.r@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชาชน คือ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 196 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.926 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านนันทนาการของบุคลากร และควรให้การสนับสนุนและยอมรับความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล; ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* วันที่รับบทความ : 20 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 15 มิถุนายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 16 มิถุนายน 2566

Received: March 20 2023; Revised: June 15 2023; Accepted: June 16 2023

Abstracts

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of personnel at Local Administrative Organization 2) to study the factors affecting the organizational commitment of personnel at Local Administrative Organization and 3) to study the suggestions and guidelines for making the organizational commitment of personnel at Local Administrative Organization This research applied the Quantitative Research with the Survey Research. The sample was 196 personnel. The tool of this study was the questionnaire with the 0.926 of reliability. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis with Enter Method.

Results of the Research 1) The level of the organizational commitment of personnel at Local Administrative Organization was at the high level. 2) The factors affecting the organizational commitment of personnel at Local Administrative Organization was at high level. When considering each aspect, it was found that the job description was at the highest level. Then, it was governing, benefit, responsibility, acceptance, working progress, working success, policy and administration, working state and stability, and relationship of the colleagues. Moreover, the working success and the acceptance affected the organizational commitment of personnel at 0.01 of statistical significance. The relationship of the colleagues affected the organizational commitment of personnel at 0.05 of statistical significance. However, the others did not affect the organizational commitment of personnel. 3) The suggestions and guidelines for making the organizational commitment of personnel at Local Administrative Organization found that Local Administrative Organization should assignment the duty to the knowledge, capability and skill of the personnel, give the importance to the health welfare and recreation of the personnel, and support and accept the knowledge and capability in working of the personnel.

Keywords : Affecting factors; Commitment to the organization; Local government personnel

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) และแสวงหาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงภาครัฐการของไทยที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสมรรถนะ ขององค์กร ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2562 : 5)

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเทถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความคิด ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลผลิตภาพ และคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อ องค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และความสุข ในการทำงานนั้นเชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กรเสมอไป ดังนั้นการสร้างความผูกพันของบุคลากร จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (ณัช อุษาคณารักษ์, 2554 : ออนไลน์)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง มีจำนวน 13 แห่ง มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 440 คน แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 244 คน และพนักงานจ้างทั่วไป และตามภารกิจ จำนวน 196 คน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง, 2565 : 1) ประกอบไปด้วย เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้นำการบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน เข้ามาทำหน้าที่บริหารงาน แต่งตั้งรองนายก และเลขานุการ ซึ่งมีใช้สมาชิกสภา เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน และสมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี มีหน้าที่พิจารณาออกกฎหมายตรวจสอบควบคุมการบริหาร หากมีการยุบสภา หรือหมดวาระก็จะมีเลือกตั้งใหม่ ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนนายกและคณะผู้บริหารใหม่เข้ามาบริหาร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายการทำงาน เปลี่ยนแปลงบุคลากรที่ขององค์กร หรือพนักงานในหน่วยงานที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เคยปฏิบัติงานร่วมกับนายกหรือคณะบริหารชุดเก่า ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจ ซึ่งพนักงานก็อาจจะเกิดความลำบากใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด การโอน การย้าย การลาออก และการว่างของตำแหน่งในหลาย ๆ แห่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง, 2565 : 1) ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เคยมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิด

ความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจกแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร คือ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย จำนวน 13 แห่ง จำนวน 196 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จำศึกษาวิจัยเรื่องนี้ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง, 2565 : 1)

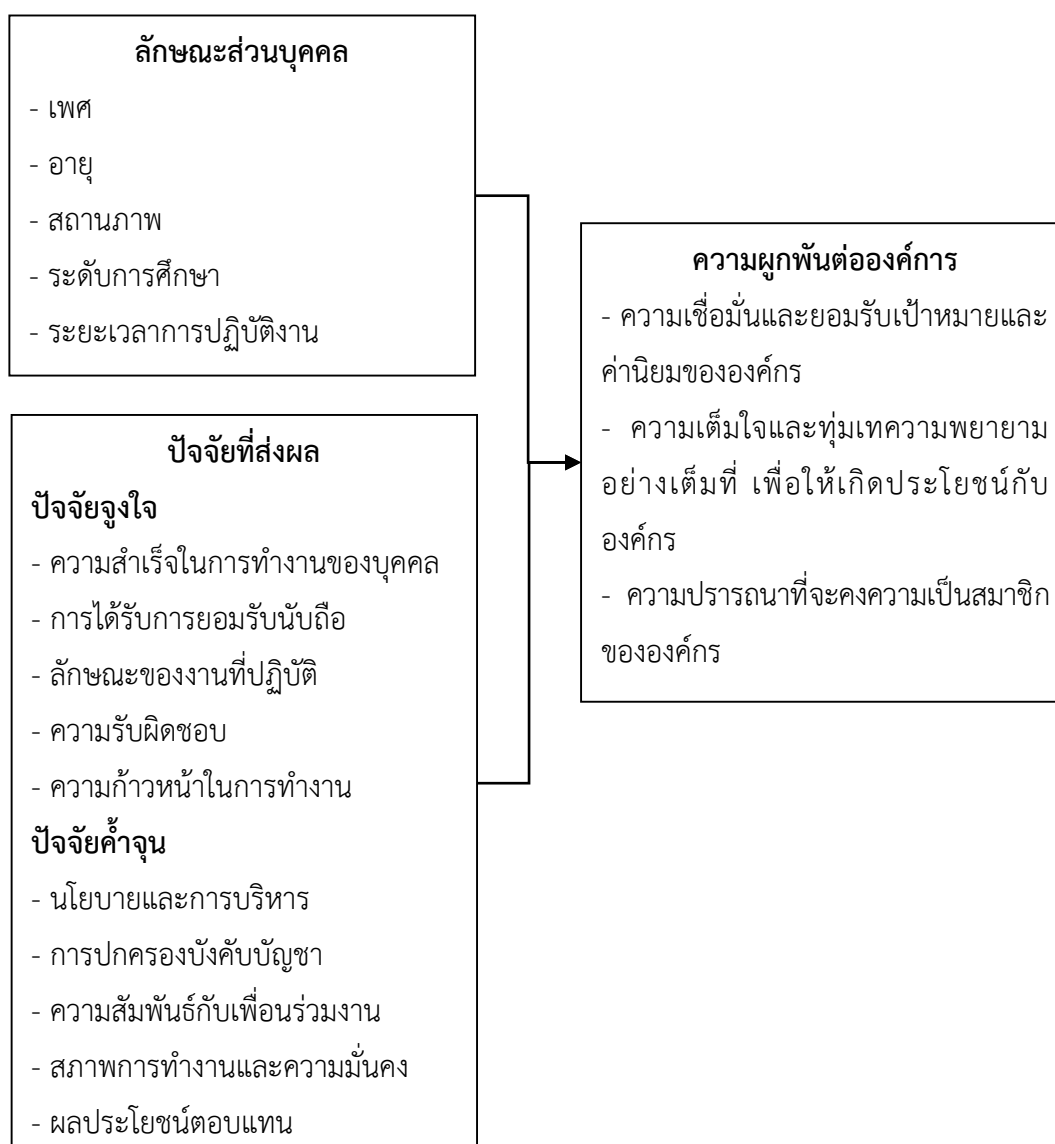
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย 3) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ 4) ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยสร้างมาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และดำเนินการสร้างและปรับแบบสอบถาม โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อตั้งแต่ 0.5 - 1.0 และนำไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) กับพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จำนวน 30 คน ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.864

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลกับพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จำนวน 196 คน ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจความถูกต้อง และข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method และ 3) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2547 : 1) และแนวคิดของอนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562 : 32-45) สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557 : 1) และสเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 1) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.57	0.56	มาก
2.	ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	3.61	0.50	มาก
3.	ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	3.77	0.46	มาก
ภาพรวม		3.71	0.29	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\mu = 3.77$) รองลงมา คือ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ($\mu = 3.61$) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\mu = 3.57$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.70	0.48	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	0.43	มาก
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.41	มาก
4.	ความรับผิดชอบ	3.75	0.43	มาก
5.	ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.71	0.53	มาก
6.	นโยบายและการบริหาร	3.68	0.48	มาก
7.	การปกครองบังคับบัญชา	3.76	0.44	มาก
8.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.52	มาก
9.	สภาพการทำงานและความมั่นคง	3.67	0.55	มาก
10.	ผลประโยชน์ตอบแทน	3.75	0.46	มาก
ภาพรวม		3.71	0.27	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.78$) รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.76$) ผลประโยชน์ตอบแทน และความรับผิดชอบ ($\mu = 3.75$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.72$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.71$) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\mu = 3.70$) นโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.68$) สภาพการทำงานและความมั่นคง ($\mu = 3.67$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.78$)

2.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวพยากรณ์	B	Std.E.	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.158	.045	.259	3.499	.001**
การได้รับการยอมรับนับถือ	.128	.053	.192	2.407	.017**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.071	.056	.100	1.264	.208
ความรับผิดชอบ	.081	.056	.119	1.439	.152
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.046	.061	.085	.754	.452
นโยบายและการบริหาร	.056	.055	.092	1.025	.307
การปกครองบังคับบัญชา	.093	.059	.140	1.582	.115
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.113	.054	.202	2.085	.038*
สภาพการทำงานและความมั่นคง	.042	.047	.079	.886	.377
ผลประโยชน์ตอบแทน	.037	.044	.059	.849	.397
ค่าคงที่	2.354	.321		7.329	.000**
R = 0.427 R ² = 0.183 SE _{est} = 0.269					
F = 4.131** Sig = 0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย**

**ตาราง 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอสรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพัน	ความถี่ (f)
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร	15
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้าน สุขภาพและด้านนันทนาการของบุคลากร	12
3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนและยอมรับ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร	10
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดกิจกรรมโครงการเพื่อสร้าง ความสมัครสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายใน หน่วยงาน	9
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายการบริหารงาน ภายในหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในหน่วยงาน	7
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการปกครอง และบังคับบัญชากับข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงาน จ้างตามภารกิจด้วยความเท่าเทียมกัน	5

จากตาราง 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมอบหมาย
ภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู ความสามารถและความถนัดของบุคลากร 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้
ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านนันทนาการของบุคลากร 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้
การสนับสนุนและยอมรับความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นควรจัดกิจกรรมโครงการเพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน
5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับ
บุคลากรภายในหน่วยงาน และ 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการปกครองและบังคับ
บัญชาข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจด้วยความเท่าเทียมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยขออภิปรายผลประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ายอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม บรรทัดฐาน และวัฒนธรรมขององค์กรการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสุขความสบายใจ เหมาะสมที่จะทำงาน ยอมรับเมื่อตนเองทำงานผิดพลาดโดยไม่โทษผู้อื่น มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ไม่คิดจะลาออก ถึงแม้ว่าการจะประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาจากการกระทำผิดระเบียบของเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน เป็นต้น มีความรัก มีความผูกพัน และมั่นใจว่าการทำงานในองค์กรจะทำให้ชีวิตมีความสุข เพราะเป็นองค์กรที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณัฐ วุฒิสักดิ์ (2563 : 4) ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรค ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง (2564 : 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยศิริวรรณ บัวโชติ (2565 : 1) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยวันทนา ขวัญสวย (2562 : 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสุภาวิณี กองแก้ว (2564 : 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการนิเทศงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.649 และสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก (R²) ร้อยละ 44.2 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.68 และสอดคล้องกับงานวิจัยศิริวรรณ บัวโชติ (2565 : 2) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 พบว่า ปัจจัย ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านนโยบายบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.61 สามารถพยากรณ์ได้ว่าปัจจัยดังกล่าวมีความผูกพันของข้าราชการธุรการ (R²) ร้อยละ 37 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.35 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพัน

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านนันทนาการของบุคลากร และควรให้การสนับสนุนและยอมรับความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุภาวิณี กองแก้ว (2564 : 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจังหวัดพิษณุโลก พบว่า แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก คือ 1) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร 3) การปรับปรุง พัฒนา ระบบสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยหนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง (2564 : 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัญหา

อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระพุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งอาจจะขาดการประสานงาน และบูรณาการในการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมทั้งระเบียบ ประกาศ และข้อปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานในกรณีเร่งด่วน และมีข้อจำกัดในปฏิบัติงานในบางครั้ง หรือต้องแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันร่วมกันทั้งภายในองค์กรเดียวกันและระหว่างองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน และสามัคคีกัน รวมไปถึงการกำหนดรูปแบบแนวทางการบริหารงาน ที่เป็นมาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมกับองค์กรเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านนันทนาการของบุคลากร
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนและยอมรับความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดกิจกรรมโครงการเพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในหน่วยงาน
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการปกครองและบังคับบัญชากับข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจด้วยความเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั้งในเขตอำเภอศรีสำโรง และอำเภออื่นๆ ต่อไป
2. ควรศึกษากระบวนการบริหารงานเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบเพื่อสรุปเป็นแนวทางในการบริหารงานทั้งในเขตอำเภอศรีสำโรง และอำเภออื่นๆ ต่อไป
3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งในเขตอำเภอศรีสำโรง และอำเภออื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณุช วุฒิศักดิ์. (2563). *การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรรต*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ณัช อุษาคณารักษ์. (2554). *ความผูกพันของพนักงาน*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2565. แหล่งที่มา: <http://www.hrcenter.co.th>.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปณณรัชต์.
- วันทนา ขวัญสว. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดพิจิตร*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ บัวโชติ. (2565). *ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาวณี กองแก้ว. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระพุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง. (2565). แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564 - 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง. สุโขทัย: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีสำโรง.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 4 (1), 32-45.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York : McGraw - Hill.