

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ระยะเวลาการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน, มติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม. 2554)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 147 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (Taro Yamane. 1973 : 727) และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการแสดงตน
2. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้สถิติ t-test (Independent Samples) และหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะต่าง ๆ ได้ ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน (ร้อยละ 70.70) และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 43 คน (ร้อยละ 29.30)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 70.50) และรองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 24.50)

จำแนกตาม ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 80 คน (ร้อยละ 54.40) และรองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 67 คน (ร้อยละ 45.60)

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาสูงสุด 9 ปี รองลงมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.65

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน

จังหวัดนครพนมโดยรวมและจำแนกตามรายด้านทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก และจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.27$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการแสดงตน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

($\bar{X} = 3.89$) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.76$) และด้านความภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.66$)

3. แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองจัดการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองจัดการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองจัดการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองจัดการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองจัดการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรได้ทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความต้องการการมีส่วนร่วม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มขึ้น

5. ผลวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองจัดการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะที่จำเป็นซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรักความสามัคคีและความเสียสละในหมู่คณะ ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งของตน เช่น สนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ จัดให้มีสวัสดิการ

และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร และควรกำหนดเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคการช่วยเหลือสังคมอย่างแท้จริงเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทนจังหวัดนครพนม พบว่ามีประเด็นที่น่ายกมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกตามรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีความภาคภูมิใจใน อบต.ของท่านเป็นอย่างมากดังปรากฏในตารางที่ 6 ($\bar{X}=4.25$)

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบต.บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างมากดังปรากฏในตารางที่ 7 ($\bar{X}=4.39$)

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรเป็นอย่างมากดังปรากฏในตารางที่ 8 ($\bar{X}=4.09$)

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างมากดังปรากฏในตารางที่ 10 ($\bar{X}=4.25$)

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ไม่รู้สึกกังวลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เป็นอย่างมากดังปรากฏในตารางที่ 11 ($\bar{X}=4.14$)

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มงคล ปันดี (2547:69) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจส่วน

ใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระชัย ชมเกิด (2549 : 56) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ กษพร ชาวท่าโขลง (2550 : 63-63) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (79.3%) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับ มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551 : 44-45) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง สอดคล้องกับ ปฏิญญา นิธิสมบัติ (2551 : 58) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ รัชดาพร รื่องเสียง (2549 : 63) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544 : 65) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิ โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Sorensen (1985 : 235) ศึกษากลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้ดำเนินนโยบายด้านบุคลากร โดยเปิด โอกาสให้ทั้งบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมี

โอกาสก้าวหน้าในอนาคต เช่น เปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่าเทียมกัน
ทุกตำแหน่ง และผู้บริหารได้ปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

3. ในการดำเนินนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน
จังหวัดนครพนม ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับการศึกษาไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใด
เพราะในการดำเนินการให้บริการประชาชนนั้น บุคลากรทุกคนย่อมมีความสำคัญที่แตกต่างกัน
เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่จะทำหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ ดังนั้น
หากขาดฟันเฟืองตัวใดตัวหนึ่งไปย่อมทำให้การดำเนินงานไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จึงมีการปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและ
เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดก็ตาม

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานมี
ความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะ
ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้
เห็นว่าเมื่อบุคลากรได้ทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความต้องการการมีส่วนร่วม
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
ท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่ามีจุดด้อย ได้แก่
ด้านการแสดงตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์ อบต.ของท่าน
ในทางไม่ดี ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีที่

จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความภักดีต่อองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นทันทีแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{x} = 2.95$) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ ($\bar{x} = 3.46$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.25$) ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ($\bar{x} = 3.43$) ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

1.1.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์ อนาคตของท่านในทางไม่ดี และสามารถพูดอธิบายให้คนอื่นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง

1.1.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน

1.1.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

1.1.4 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้

1.1.5 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีอิสระในการทำงานสามารถทำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อสะสมงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.1.6 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มีโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน และไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

1.2 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร พบว่า ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่ามีจุดด้อยได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

1.2.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.2.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นอยู่ขององค์กรและไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

1.3 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรได้ทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความต้องการการมีส่วนร่วม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มขึ้น ดังนั้น ควรจะดำเนินการดังนี้

1.3.1 ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะนอกเหนือความรับผิดชอบและไม่ได้รับผลตอบแทน

1.3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี ทำงานด้วยใจรัก อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

1.3.3 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคการช่วยเหลือสังคมอย่างแท้จริงและไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

1.4 ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบประเด็นที่ควรดำเนินการดังนี้

1.4.1 ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากร

1.4.2 ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3 ควรส่งเสริมให้พนักงานพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.4.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งของตน เช่น สนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นต้น

1.4.5 ควรจัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

1.4.6 ควรกำหนดเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ความเสมอภาคการช่วยเหลือสังคมอย่างแท้จริงเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง ไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความภักดีต่อองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความภักดีต่อองค์กรและความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในพื้นที่จังหวัดนครพนมและพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน