

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน (สถิติบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู. 2556 : 8).

2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 120 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิดประเภทสอบถามรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู เปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ และประเภทพนักงานงาน ใช้ t-test (Independent samples) ส่วนการจำแนกตัวแปรตาม อายุ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test

(One Way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (least Significant Different)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้วิธีการจับกลุ่ม (Grouping) เนื้อหาและดำเนินการใช้การแจกแจงความถี่และอภิปรายเนื้อหาเชิงพรรณนาความตาม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม พบว่า

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 60 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 26 คน อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 42 คน อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 25 คน อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 27 คน และเป็นข้าราชการ จำนวน 60 คน เป็นลูกจ้างจำนวน 60 คน

2. ระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ด้านความเต็มใจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ และด้านความภักดี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มากที่สุดคือทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูน้อยที่สุด คือยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทบุคลากร

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่น พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

ด้านความเต็มใจ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

ด้านความภูมิใจ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

ด้านการมีส่วนร่วม พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

ด้านความภักดี พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

ด้านความคงอยู่ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่สูงกว่าพนักงานเพศหญิง

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Different) พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 20- 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20- 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี

ด้านความเชื่อมั่น เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มี อายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 20- 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มี อายุ 20- 30 ปี และ อายุ 51- 60 ปี

ด้านความเต็มใจ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 20- 30 ปี

และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี

ด้านความภูมิใจ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี

ด้านการมีส่วนร่วม เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ คือพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี

ด้านความภักดี เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี

ด้านความคงอยู่ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี

3.3 จำแนกตามประเภทบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรูกู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าข้าราชการและลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงกว่าข้าราชการ

ด้านความเต็มใจ ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจสูงกว่าข้าราชการ

ด้านความภูมิใจ ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจสูงกว่า
ข้าราชการ

ด้านการมีส่วนร่วม ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลูกจ้างและข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการ
มีส่วนร่วมเท่ากัน

ด้านความภักดี ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีสูงกว่า
ข้าราชการ

ด้านความคงอยู่ ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่สูงกว่า
ข้าราชการ

**4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลกรู้อุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า**

4.1 ด้านความเชื่อมั่น ควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้
และต้องให้พนักงานทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรมีกิจกรรม
เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

4.2 ด้านความเต็มใจ ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจให้พนักงาน เช่น การมอบรางวัล
หรือเกียรติบัตร การยกย่องชมเชยต่อหน้าพนักงานคนอื่น ๆ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือ
แม้กระทั่งผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหรือต้องลงมาร่วมทำงานหรือให้คำปรึกษาต่าง ๆ แก่พนักงาน
เพื่อพนักงานจะได้เกิดความเต็มใจทำงานเพราะเขาจะรู้สึกที่ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งทำให้พนักงานเกิด
ความเต็มใจในการทำงาน

4.3 ด้านความภูมิใจ ควรเพิ่มการพัฒนาองค์กรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อคน
ภายนอก เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจว่าได้ทำงานในองค์กรที่ดี

4.4 ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีการทำงานหรือมีกิจกรรม
ร่วมกัน และผู้บริหารควรร่วมกิจกรรมทุกครั้ง เนื่องจากหากผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมในทุกครั้ง ๆ
จะทำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมมากขึ้น

4.5 ด้านความภักดี ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมให้ความรู้แก่พนักงานให้เกิดความรัก
และหวงแหนในองค์กร และควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กร คือ บ้านของเขาเอง และควรมีการรับ
ฟังความคิดเห็นของพนักงาน ถึงแนวทางในการปฏิบัติงานหรือแนวทางในการหาความร่วมมือ

ขององค์กร เพราะถ้าพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเขาได้รับการตอบสนองกับความต้องการของเขา พนักงานก็จะเกิดความภักดีต่อองค์กร

4.6 ด้านความคงอยู่ ควรมีส่วนร่วมต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำ

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า พนักงานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มีความสุข มีความสบายใจและมีความรู้สึกมั่นคงที่ได้ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อีกทั้งพนักงานที่ทำงานเป็นคนที่ในพื้นที่ หรือทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันในองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มีความรู้สึกว่างค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูคือบ้านของตนเอง และอาจด้วยประชาชนในพื้นที่ซึ่งยังเป็นชุมชนชนบท มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความอ่อนน้อมและเป็นกันเอง รักและให้เกียรติพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู เนื่องจากพนักงานที่ทำงานให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูจะมีการออกพื้นที่เพื่อพบปะประชาชนเป็นประจำ จึงทำให้เกิดความสนิทสนมและเป็นกันเอง อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มีวิสัยทัศน์หรือนโยบายในการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีการจัดสวัสดิการหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่สามารถดึงดูดใจหรือทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้สึกอยากทำงานและไม่อยากโยกย้ายหรือลาออก มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และอีกประเด็นที่เป็นที่น่าสนใจคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานอาจมีความสนิทสนมและมีความเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาไม่ถือตัวให้ความเป็นกันเองกับพนักงานทำให้ทุกคนทำงานโดยไม่อึดอัดใจ เมื่อทำงานด้วยความสบายใจแล้วก็ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก ทำให้เกิดความผูกพันเกิดความรักและห่วงใยในภาพลักษณ์ของหน่วยงานเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลคือการบริหารงานในท้องถิ่น ด้วยพื้นที่และพื้นเพของคนท้องถิ่นแล้ว ยังมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรักมีความเป็นพี่

เป็นนอ้กกัน สิ่งนี้จึงยังเสริมให้พนักงานงานองค์กรบริหารส่วนตำบลถูกรู้ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ภทรพล กาญจนปาน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมในองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานการประปานครหลวง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ด้านความเต็มใจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความคงอยู่ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภาคภูมิใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลถูกรู้ เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ได้ว่าตนทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลถูกรู้ เมื่อพนักงานเกิดความภาคภูมิใจแล้วจะทำให้เขาทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และพนักงานยังยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ และพนักงานยังมีความเชื่อมั่น และมั่นใจในการทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลถูกรู้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารมีนโยบายและวิสัยทัศน์ตรงกับอุดมการณ์ ในการทำงานของพนักงานและพนักงานเห็นว่างบประมาณที่จะใช้ในการบริหารมีเพียงพอสามารถรองรับกิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายได้ เมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในการทำงานแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่อยากโยกย้ายที่ทำงานเพราะมีความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกกดดันและคิดว่าจะอยู่ร่วมกับองค์กรนี้ได้ไม่ว่าองค์กรจะต้องอยู่ในสถานการณ์ใด สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อองค์กรและกับเพื่อนร่วมงาน และยินดีเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในหรือกิจกรรมภายนอกองค์กร เมื่อพนักงานมีความมั่นใจในองค์กรบริหารส่วนตำบลถูกรู้แล้ว ก็จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน และพนักงานยังมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรบริหารส่วนตำบลถูกรู้ เกิดความรู้สึกรักและห่วงหาพัน รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลถูกรู้ นำไปสู่ความตั้งใจว่าจะทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลถูกรู้ จนเกษียณอายุราชการ และมีความตั้งใจว่าจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับ มณฑนา ดุจนิษกะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภทรพล กาญจนปาน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมในองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของ ประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลอุรุค อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า การทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลอุรุค ปัญหาที่ประสบอยู่จะเป็นปัญหาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจน หรือเวลาว่างกิจกรรมหรือการจัดงานต่าง ๆ พนักงานบางส่วนจะไม่สามารถเข้ามาช่วยเหลือได้อย่างเต็มที่ หรือแม้กระทั่งในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ที่บางครั้งพนักงานอาจมองว่าไม่ยุติธรรม จึงมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้เฉพาะคนที่ประจบสอพลอ และอาจคิดว่าตนเองก็ทำงานและมีผลงานแต่ทำไมถึงไม่ได้ขึ้นเหมือนคนอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งในเรื่องของการไม่ค่อยชอบหน้ากันหรือนิสัยใจคออาจแตกต่างกัน มีการแบ่งกลุ่มแบ่งพวก ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่วนมากจะเกิดกับพนักงานที่เป็นเพศหญิง เพราะพนักงานเพศหญิง เป็นเพศที่คิดมากและมีความอ่อนไหวกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้ยินได้เห็นอะไรก็ชอบคิดไปก่อน โดยยังไม่ได้ตรวจสอบความจริงจึงมีโอกาสที่จะคิดถึงเรื่องของการโยกย้ายหรือทำให้จิตใจไม่ค่อยผูกพันต่อองค์กรส่วนพนักงานที่เป็นเพศชายนั้น จะมีภาวะทางด้านจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถที่จะคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้ และจะไม่ค่อยใส่ใจกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ จึงทำให้เขาพยายามทำงานในหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ และพนักงานเพศชายจะไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานเพศหญิงจะคิดถึงปัญหาที่องค์กรประสบอยู่และปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุทำให้เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลอุรุค อำเภอมือง จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2553 : 1 - 3) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านประสพการณ์ทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ สายงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า พนักงานเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู เป็นหน่วยงานของทางราชการ ซึ่งมีความมั่นคง สามารถดำรงอยู่รอดอย่างแน่นอน และองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูมีวิสัยทัศน์ที่ดี และตรงกับอุดมการณ์ของตนและเห็นว่า นโยบายการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ เมื่อเทียบกับรายได้และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ซึ่งองค์กรสามารถไปสู่จุดหมายได้ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูส่วนใหญ่ จะเคยทำงานแทนกันแทบทุก ๆ ตำแหน่ง เมื่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่อยู่ก็จะปฏิบัติหน้าที่แทนกันอยู่แล้ว พนักงานจึง ไม่มีปัญหาในการให้ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะร่วมกันภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร เพราะงานของท้องถิ่นคือดำเนินการร่วมกับคนในท้องถิ่นอยู่แล้ว และพนักงานทุกคนที่ทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ก็ได้รับสิทธิประโยชน์และความเสมอภาคเท่า ๆ กันในทุกด้าน และพนักงานก็รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้พนักงาน ไม่อยาก โยกย้าย ไม่ทำงานที่อื่น แม้ว่าจะมีตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่ดีกว่า เพราะที่องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูจะให้สิทธิพนักงานเพศชายและหญิงเท่าเทียมกันในทุก ๆ เรื่อง จึงทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านความคงอยู่ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านความคงอยู่ สูงกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพนักงานเพศชายจะไม่ค่อยคิดเล็กคิดน้อย หรือให้ความสำคัญกับปัญหาในการทำงาน และพนักงานเพศชายจะไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการทำงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและจะไม่ค่อยคิดเล็กคิดน้อยกับองค์กร ในเวลาที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร อาจด้วยเพศหญิงเป็นเพศที่มีความมุ่งมั่นหรือเป็นเพศที่มีความอิจฉาหรือใส่ใจในทุกๆ เรื่องเวลาที่องค์กรเกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาภายในหรือภายนอกองค์กรก็จะนำเอาปัญหานั้นไปคิด และทำให้เกิดความไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ตั้งใจจึงคิดหาทาง โยกย้าย เพื่อหนีปัญหา จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจ ความภูมิใจ และความคง อยู่ น้อยกว่าพนักงานเพศชาย

อายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีอายุ

ในช่วง 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ โดยพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าพนักงานที่มีอายุในช่วง 31 – 40 ปี เป็นช่วงอายุของวัยทำงาน เป็นช่วงที่กำลังมุ่งมั่นกับการทำงาน การสร้างความมั่นคงในชีวิต และมีความมุ่งมั่นเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทุ่มเทความตั้งใจ ความจริงใจ ทุกอย่างให้กับองค์กร จึงทำให้เขาเกิดความรู้สึก ห่วงเห่น และผูกพันต่อองค์กร กว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งพนักงานที่มีอายุน้อยอาจยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มาก และด้วยที่อายุยังน้อย อายุการรับราชการหรืออายุงานก็จะเหลืออีกมากจึงทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยอาจคิดที่จะโยกย้ายเพื่อ ไปสู่ตำแหน่ง หรือไปหน่วยงานอื่นที่ได้รับผลตอบแทน หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า สำหรับพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี เป็นวัยที่ใกล้เกษียณอายุราชการแล้ว อาจมุ่งคิดถึงอาชีพหลังจากเกษียณอายุราชการ และการดำเนินชีวิต อาจคิดถึงเรื่องของการพักผ่อนและท่องเที่ยว และด้วยทำงานมายาวนานอาจจะประสบพบเจอกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานเป็นทุนอยู่แล้ว จึงทำพนักงานที่มีอายุ 20 - 30-ปี และ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ธนศิริภัทร วงษ์ไทย (2553 : 1 - 3) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าพนักงานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มีความคิดว่า การที่ตนได้ทำงานในหน่วยงานราชการนั้นถือเป็นการทำงานที่มั่นคง ไม่ว่าจะทำในตำแหน่งใด ก็มีความมั่นคงสามารถที่จะทำงานเกษียณอายุราชการได้ เนื่องจากปัจจุบันมีกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่รองรับการทำงานของพนักงานในส่วนราชการ อีกทั้งปัจจุบันเงินเดือนลูกจ้างก็สูงพอ ๆ กับเงินเดือนข้าราชการ และในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่นเงิน โบนัส ข้าราชการและลูกจ้างก็มีสิทธิได้เท่า ๆ กันลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนได้เหมือนกับข้าราชการ และเมื่อพนักงานเหล่านี้สามารถเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้แล้ว เขาย่อมคาดหวังในคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจึงทำให้เขาทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี และเนื่องด้วยพนักงานส่วนใหญ่ทั้งข้าราชการและลูกจ้างจะเป็นคนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ซึ่งมีความผูกพันกับพื้นที่ที่เป็นทุนเดิมอยู่แล้วและยังเมื่อได้เข้ามาทำงานเพื่อพัฒนาตำบลของตนจึงยิ่งส่งเสริม

พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีมากขึ้น นี่เหตุจึงเป็นเหตุให้พนักงานที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและ ด้านการมีส่วนร่วม ข้าราชการกับลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ข้าราชการเป็นตำแหน่งที่สามารถโยกย้ายได้ และเป็นตำแหน่งที่จะต้องรับผิดชอบงาน โดยตรง หากทำงานไม่ได้ตามนโยบายของผู้บริหาร หรือหากการทำงานนั้นเกิดความคับข้องใจ ข้าราชการก็จะเริ่มหาที่โยกย้าย เพื่อไปทำงานในที่อื่น เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตัวเองมากนัก แต่สำหรับลูกจ้างเป็นตำแหน่งที่เป็นเหมือนผู้ช่วยของข้าราชการ หากกระทำการอะไรผิดก็ไม่ต้องมีส่วนรับผิดชอบ โดยตรงมากนัก ลูกจ้างจึงไม่เกิดความกดดันและด้วยตำแหน่งงานแล้วลูกจ้างไม่สามารถโยกย้ายได้เหมือนกับข้าราชการ และในการทำงานของลูกจ้างจะมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง เพราะฉะนั้น เขาจึงมีความตั้งใจในการทำงานและทุ่มเทการทำงานจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรไป โดยไม่รู้ตัว สำหรับด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านความภักดี ด้านความคงอยู่ ข้าราชการกับลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มีถิ่นกำเนิด มีบ้านและครอบครัวอยู่ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี จึงทำให้มีความผูกพันในพื้นที่ที่เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และเมื่อเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีจึงยังมีความผูกพันกับองค์กรมาก เพราะเขาได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนของตนเอง และการเป็นลูกจ้างไม่สามารถโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น หรือโอนไปส่วนราชการอื่น ๆ ก็ไม่สามารถทำได้เหมือนกับข้าราชการ จึงทำให้เขาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเป็นระยะเวลาานาน จึงทำให้ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการ สำหรับข้าราชการ เป็นตำแหน่งที่สามารถโยกย้ายหรือ โอนไปส่วนราชการอื่น ๆ ได้ เมื่อทำงานและได้เลื่อนขั้นเลื่อนระดับตำแหน่งก็จะเลื่อนตามด้วย แต่ในองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีตำแหน่งงานจะมีเพียงตำแหน่งละคนเท่านั้น เมื่อข้าราชการจะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหากคนเก่าไม่ย้าย ตนเองก็จะต้องหาที่ย้ายเพื่อที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และข้าราชการเป็นตำแหน่งที่จะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน โดยตรง การทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทำงานกับนักการเมืองซึ่งก็คือผู้บริหารท้องถิ่นหรือที่เรียกกันว่านายก นั้นเอง หากได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดี ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในการบีบบังคับให้กระทำในสิ่งที่ผิด และมีความเข้าใจ มีความเป็นธรรม ข้าราชการก็จะสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและสามารถอยู่ในองค์กรได้นาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารบีบบังคับมาก หรือแม้กระทั่งการไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่สามารถรับวัฒนธรรมองค์กร ได้ ข้าราชการซึ่งสามารถโยกย้ายได้เมื่อตนไม่สบายใจ

ที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ก็จะหาทางย้ายไปทำที่อื่น และข้าราชการบางคน ไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ พอมาทำงานได้ไม่นานเมื่อมีโอกาสหรือช่องทางก็จะหาทางย้ายเพื่อกลับไปบ้านเกิดของตนเอง จึงทำให้มีอัตราการโยกย้ายของข้าราชการมากกว่าการที่ลูกจ้างจะลาออกซึ่งน้อยมาก เหตุนี้จึงเป็นเหตุให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เสาวนีย์ อวยผล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2553 : 1 - 3) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศชายงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึก อำเภอเมือง จังหวัด ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึก ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

พบว่าระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ด้านความเต็มใจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความคงอยู่ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภักดี ตามลำดับ ดังนั้นควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่น องค์กรการบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึกควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำมาปฏิบัติได้ และต้องให้พนักงานทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และควรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรให้กับพนักงานได้ ร่วมดำเนินการหรือผู้บริหารเองก็ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานเห็นว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

1.2 ด้านความเต็มใจ ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้ และจะสามารถทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบและไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มก็ตาม

1.3 ด้านความภูมิใจ ควรเพิ่มการพัฒนาองค์กรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนภายนอกให้คนภายนอกได้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลบรรลุเป็นองค์กรที่ดี เมื่อคนภายนอกมององค์กรดีแล้วย่อมส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เมื่อบุคคลภายนอกพูดหรือเห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลบรรลุเป็นองค์กรที่ดี ย่อมที่จะสร้างความภาคภูมิใจยิ่งขึ้นให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล

1.4: ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีการดำเนินร่วมกัน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และเมื่อมีการจัดกิจกรรมภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรให้พนักงานทุก ๆ ส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมกัน

1.5 ด้านความภักดี ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมให้ความรู้แก่พนักงานให้เกิดความรักและหวงแหนในองค์กร และควรเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานและแสดงออกด้านความคิดเห็นเต็มที่ในการที่จะพัฒนาองค์กร ควรมีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับเท่า ๆ กัน เมื่อเขามีความรู้สึกร่วมกันจะทำให้เกิดความรักและหวงแหนองค์กรอย่างจริงจัง เพราะเขาจะรู้สึกว่าเขาเองเป็นเจ้าขององค์กร และนำไปสู่ความตั้งใจว่าจะทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบล จวบจนเกษียณอายุ

1.6 ด้านความคงอยู่ ควรมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างอิสระ และไม่ควรกดดันหรือใช้อำนาจบีบบังคับให้พนักงานทำในสิ่งที่ผิดระเบียบของข้าราชการ เพราะการปฏิบัติงานถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ มากมาย แต่ถ้าหากการทำงานนั้นผิดระเบียบการปฏิบัติงาน น้อยนักที่พนักงานจะอดทนและยอมทำได้ ดังคติที่ว่า “คับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก”

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคีและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกตำแหน่ง ควรให้โอกาสและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ พร้อมกับทั้งเพศชายและเพศหญิงได้แสดง

ความคิดเห็นในการทำงาน และควรสร้างความเข้าใจในเรื่องสิทธิของพนักงานในเทศาภิบาลให้เข้าใจว่า องค์การบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึกว่าสำคัญเท่า ๆ กับ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานเพศชายมากไปกว่าเทศาภิบาลทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และควรส่งเสริมพนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ให้พนักงานเหล่านี้มีความเข้าใจว่าพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนขององค์กรทุกคนมีความสำคัญเท่า ๆ กันขาดคนใดคนหนึ่งไปไม่ได้ ถึงแม้เขาจะมีอายุน้อยประสบการณ์ในการทำงานยังน้อย และถึงแม้พนักงานอายุมากใกล้จะเกษียณอายุราชการแล้ว แต่พวกเขาก็ยังเป็นคนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึกว่าไปสู่ว่างายและประสบความสำเร็จ และควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความเจริญก้าวหน้าและมีโอกาสขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร ส่งเสริมในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้เพื่อให้พนักงานสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ และต้องทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจและเห็นว่าหากเขาปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึกว่าสามารถเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้ และควรมีสวัสดิการ หรือการสร้างขวัญและกำลังใจ และค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันตามตำแหน่งงานที่ตัวเองปฏิบัติอยู่ ให้แก่พนักงาน อีกทั้งควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรเป็นประจำ

3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึก ดังนี้

ผู้บริหารควรสร้างความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้ โดยเฉพาะตัวผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานมั่นใจว่าเมื่อเขาอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลถูกรู้สึกแล้ว พนักงานจะมีความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และควรมีการมอบหมายงาน และทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กรเพราะพนักงานทุกคนจะรู้สึกภูมิใจและเต็มใจเมื่อตนรับรู้ได้ว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน หากขาดตนไปองค์กรก็จะเดินลำบากเพราะสิ่งนี้จะทำให้พนักงานเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจและความสามารถที่มีอยู่เพื่อพัฒนาองค์กร อีกสิ่งที่สำคัญคือการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานเกิดความผูกพันหรือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพราะการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอจะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับค่าตอบแทนดี มีเจ้านายดี มีเพื่อนร่วมงานดี จะทำให้พนักงานไม่เกิดวิตกกังวล และไม่คิดที่ย้ายหรือเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อ

องค์กร ซึ่งมีหลาย ๆ องค์กรที่จะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายเพื่อคัดเลือกและอบรมหรือพัฒนาพนักงานใหม่ เนื่องจากพนักงานเก่าลาออกเมื่อเขาได้รับข้อเสนอหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า เพียง 5 % ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202% (2553 : ออนไลน์) เรื่องของการสร้างความรู้สึกรักผูกพันนั้น ไม่ใช่เรื่องยาก แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายเช่นกัน ที่ไม่ยากก็เพราะคนที่เป็นกุญแจสำคัญของการสร้างความรู้สึกรักผูกพัน และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองนั่นก็คือ เหล่าบรรดาหัวหน้างานทุกระดับในองค์กรนั่นเอง

4. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

- 4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม
- 4.2 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียง เนื่องจากสภาพพื้นที่และวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน