

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษาได้กำหนดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สรุปผลการศึกษา
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันองค์กรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้านำเสนอแก่ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนนโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมต่อไป

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ปรากฏผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มีระดับการศึกษานุปริญญา มีจำนวนปีที่ทำงาน 4-7 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ

2. บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านองค์กร

3. บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน พบว่า ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานและตำแหน่งหน้าที่ พบว่า

4.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

4.4 บุคลากรที่มีจำนวนปีที่ทำงานต่างกัน เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านองค์การ ควรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน ควรส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ทุกฝ่าย ควรมีการกำหนด กฎ ระเบียบ การทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูง ด้วยการจัดสรรทุนการศึกษา บุคลากรควรมีความรู้เรื่องความผูกพันองค์การอย่างชัดเจน ด้านงาน ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงานควรใช้หลักความ

จริงจังในการปฏิบัติ ควรมีระบบการควบคุมภายในที่ได้มาตรฐาน ด้านภาวะผู้นำ บุคลากรควรได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โดยรวมจากผู้บังคับบัญชา ทุกกระยะ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกันทุกคน ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทัดเทียมกัน

อภิปรายผล

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งผลจากการศึกษาที่พบสามารถนำมาเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านองค์การสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่อในแง่ของความรู้สึกผูกพันต่อ งาน อันจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์การ ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพัน โดยรวมต่อองค์การ อยู่ในระดับผูกพันมาก และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวรณิดา สารีคำ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ทั้งนี้เพศหญิงหรือเพศชายต่างก็ต้องการ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท

บลูชีพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อิน โนเวกซ์ (ประเทศไทย) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือพนักงานทั้งหมด จำนวน 308 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3-5 ปี และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 9,000 บาท มีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก อายุที่แตกต่างกัน แต่มีความรู้สึกและมีความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เหมือนกัน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัย วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชีพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อิน โนเวกซ์ (ประเทศไทย) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือพนักงานทั้งหมด จำนวน 308 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3-5 ปี และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 9,000 บาท มีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

4. บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัด

บึงกาฬ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรมีความพอใจในอิสระการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานที่จัดสรรอย่างลงตัวตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งผลการศึกษาในคั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าและปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการและมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิศาสตร์ อินทร โชติ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ผลของการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ในระดับปานกลางสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิดา สารีคำ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีวิทยาเขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก เป็นช่วงเริ่มต้นทำงานของบุคลากรรุ่นใหม่ๆ และกำลังค้นหาตัวเองอยู่ ดังนั้นก็อาจจะมีการเปลี่ยนงาน และออกจากงานบ่อยๆ โดยยังไม่สนใจว่าจะลงตัวที่ไหนดี ส่วนบุคลากรที่มีจำนวนปีที่ทำงานมากกว่าเริ่มค้นหาตัวเองพบแล้ว และเริ่มที่จะมีครอบครัว และสร้างฐานะ และต้องการความมั่นคง ก็เลยมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มากกว่า ผลการศึกษาในคั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล กิมภากรณ์ และคณะ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีองค์กร

สื่อสาร โทรคมนาคม เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการดำเนินงานขององค์กรใน ส่วนต่างๆที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านระบบการทำงานใน องค์กร และยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steer and Porter. 1983 อ้างถึงใน ภทรุช สิทธิศาสตร์, 2542 : 43-44) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (Tenure in Organization) พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะอยู่ในองค์กร มี การศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครแฮตส์ จำกัด โดย เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือพนักงานทั้งหมด 189 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในภาพรวม

6. บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ทุกตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากสร้าง ผลงานที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมอ มองว่าตนเองเป็นเสมือนเจ้าขององค์กรและพร้อมที่จะลงแรงใน การพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันของสันติชัย อินทรอ่อน (2550: 4-5) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานเป็นลักษณะภายใน ของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และ สร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมี ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืน หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิด โอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุด

ทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (WIN-WIN SITUATION) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปใช้

จากผลการศึกษามุ่งวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้ามีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรมีการถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ และกำหนด กฎ ระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมต่อบุคลากร รวมทั้งควรส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ทุกฝ่ายเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

1.2 ควรสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ หรือจัดให้มีการอบรมศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์และความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรฯ เกิดความรู้สึกว่าเทศบาลตำบลให้ความสำคัญกับตนเองและตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน

1.3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในทุกภารกิจขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจ ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีการมอบหมาย/แบ่งภารกิจงานเป็นกลุ่มย่อย จัดลำดับกลุ่มงาน กระจายความรับผิดชอบให้แก่แต่ละกลุ่มอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมนั้นอย่างแท้จริง

1.4 ควรมีการเปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1.5 ควรมีการประชุมบุคลากร เพื่อหาจุดบกพร่องในการทำงานร่วมกันของแต่ละสมาชิกที่มีความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไรบ้าง เพื่อหาข้อสรุปความขัดแย้งและนำมาปรับปรุงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล ตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาโดยเปรียบเทียบ ระหว่างองค์กรที่มีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรที่ไม่มีการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ว่ามีผลต่อการลาออกของบุคลากรหรือไม่ เพื่อศึกษาถึงจุดเด่นจุดด้อยและข้อควรปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้องค์กรรับทราบสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากปัจจัยตัวอื่น นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เช่น ด้านความสำคัญของงานที่ทำ การยอมรับในนโยบายขององค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป