

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายทั้งหมด จำนวน 215 คน (ฝ่ายบุคลากร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย, 2555)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973 : 727) วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random Simple Sample) โดยการจับสลาก (Lottery Method) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 139.83 คน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการคำนวณและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรอย่างสมบูรณ์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประเภทบุคลากร โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) ทั้งหมด 6 ด้าน มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two-Way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาข้อเสนอแนะผู้วิจัยใช้การอธิบายเนื้อหา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ด้วยตารางแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการเพศชาย จำนวน 35 คน เพศหญิง จำนวน 35 คน และลูกจ้างเพศชาย จำนวน 35 คน เพศหญิง จำนวน 35 คน

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.25$) และด้านความภักดี ($\bar{X} = 4.20$)

3. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศและประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ประเภทของบุคลากรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวม

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่า

- 4.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายควรจัดโครงการอบรมและจัดทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพ
- 4.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายควรรหาโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้
- 4.3 บุคลากรมีความสุขในการทำงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
- 4.4 บุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนเอง
- 4.5 บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์ “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” นั้นตรงกับอุดมการณ์ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ซึ่งทำให้พนักงานส่วนใหญ่คิดว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จึงทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และมีความมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น รวมถึงทำให้มีความหวังใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรซึ่งส่งผลให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมีความสุขในการทำงาน

ซึ่งผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ สุพรรณณี ไทยเจริญ (2551:บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

และผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ ชูวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศสถานภาพสมรส ระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ เสาวนีย์ อวยผล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติ งาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัย และสภาพการจ้างงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับแรง จูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การทำงาน และสภาพการจ้างที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่าไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศชายสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่ง และยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม ส่วนเพศหญิงจะไม่ เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า และการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานจะ ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ เพราะตั้งใจว่าจะทำงานที่ องค์การบริหารส่วน

จังหวัดหนองคาย จนเกษียณอายุ และบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานและมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ส่วนลูกจ้างตั้งใจว่าจะทำงานที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จนเกษียณอายุ และจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

ซึ่งผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555 : บทความ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เด็น โซ่ ประเทศไทย จำกัด จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน บริษัท เด็น โซ่ ประเทศไทย จำกัด ได้มีการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของเด็น โซ่สปิริต หรือ จิตวิญญาณแห่งความเป็นเด็น โซ่ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากมีส่วนร่วมในการทำเพื่อองค์กร ให้แก่พนักงานในทุกระดับ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างในระดับของความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจาก สเตียร์ (Steers, 1977: 47) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า และสอดคล้องกับภัทรพล กาญจนปาน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมในองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงาน ของประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดย รวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่า มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดมาเป็นข้อเสนอแนะในการนำไปใช้โดยมีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยดังนี้

1.1 ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจากอบจ.หนองคาย ($\bar{X} = 4.28$)

1.2 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบจ.หนองคาย

($\bar{X} = 4.21$)

1.3 ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.16$)

1.4 การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{X} = 4.21$)

1.5 มีความเต็มใจและยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ (ความถี่=1)

1.6 การตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (ความถี่=1)

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

2. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายควรให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายควรให้ค่าตอบแทน และมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

4. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของบุคลากรควรกระทำอย่างเหมาะสม โดยยึดความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

5. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์กร เช่น การจัดกีฬาสัมพันธ์ของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในองค์กรให้มากขึ้น และเพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในอาชีพ

2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพันขององค์กรด้านความภักดีขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน อายุงานในตำแหน่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการบริหารงานขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น