

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง

2. เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กัน ในการส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่าง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 123 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแกลง. 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 95 คน ได้มาจากการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 56)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ F-test (Four-ways ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least

Significant Different) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้เสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.47

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่า ป.ตรี คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ได้แก่ ป.ตรี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.47

จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า ประเภทของบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรส่วนตำบลคิดเป็นร้อยละ 51.58 รองลงมา ได้แก่ บุคลากรจ้าง คิดเป็นร้อยละ 48.42

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ได้แก่ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.47

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.24$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=4.22$) ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.16$) ด้านความภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=4.00$) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ($\bar{X}=4.00$) และด้านการแสดงตน ($\bar{X}=3.96$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบปฏิสัมพันธ์เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ในการส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคามทั้งโดยรวมและรายด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการทดสอบปฏิสัมพันธ์โดยรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ 4 ทาง และ 3 ทาง แต่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์กันแบบ 2 ทาง (เพศ*ประเภทบุคลากร) และแบบทางเดียว (ระดับการศึกษา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการทดสอบปฏิสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่าปฏิสัมพันธ์กันแบบสองทาง (เพศ * ประเภทบุคลากร) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ได้ดังนี้

3.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของบุคลากรที่มี เพศ กับประเภทบุคลากร แตกต่างกันในด้านความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า

1) ชายบุคลากรประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมแตกต่างจาก ชายบุคลากรจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.48$) สูงกว่า บุคลากรชายจ้าง ($\bar{X}=3.88$)

2) ชายบุคลากรจ้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมแตกต่างจาก หญิงบุคลากรจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรจ้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.88$) ต่ำกว่า หญิงบุคลากรจ้าง ($\bar{X}=4.42$)

3.2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของบุคลากรที่มี เพศ กับประเภทบุคลากร แตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ พบว่า

1) ชายบุคลากรประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ แตกต่างจาก ชายบุคลากรจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=4.55$) สูงกว่า ชายบุคลากรจ้าง ($\bar{X}=3.92$)

2) ชายบุคลากรประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ แตกต่างจาก หญิงบุคลากรประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=4.55$) สูงกว่า หญิงบุคลากรประจำ ($\bar{X}=4.27$)

3) ชายบุคลากรประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ แตกต่างจาก หญิงบุคลากรจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=4.55$) สูงกว่า หญิงบุคลากรจ้าง ($\bar{X}=4.20$)

4) ชายบุคลากรจ้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ แตกต่างจาก หญิงบุคลากรประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดย

พบว่า ชายบุคลากรประจำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=3.92$) ต่ำกว่า หญิงบุคลากรประจำ ($\bar{X}=4.27$)

5) ชายบุคลากรจ้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ แตกต่างจาก หญิงบุคลากรประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=3.92$) ต่ำกว่า หญิงบุคลากรประจำ ($\bar{X}=4.20$)

4.2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันในรายด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ป.ตรี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ป.ตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=3.95$) ต่ำกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ป.ตรี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.92$)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคามสรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม (y) เท่ากับ 0.868 ($R = .868$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ก่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 86.80

4.2 ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม (y) เท่ากับ .755 ($R^2 = .755$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 10 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 75.50

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคามมีจำนวน 3 ตัวแปรคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + \dots + b_n(x_n)$

แทนค่าในสูตร สูตร $Y = .683 + .212(x_1) + .208(x_2) + .173(x_3)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_nZ_n$

แทนค่าในสูตร $Z = +.317(z_1) + .247(z_2) + .197(z_3)$

เมื่อ Y และ Z = ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง
จังหวัดมหาสารคาม

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามสรุปได้ดังนี้

6.1 ด้านการแสดงตน ได้แก่บุคลากรทุกคนต้องมีบทบาท มีส่วนร่วมในการทำงานอย่าง
จริงจัง พยายามทำความเข้าใจกับประชาชน หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และทำตัว
เป็นตัวอย่างที่

6.2 ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ได้แก่ จัดกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรให้เกิด
ความสามัคคีอยู่เสมอ ประสานงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน

6.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานให้มีความเชื่อมั่นใน
องค์กร เรื่องภายใน ภายนอกต้องโปร่งใสอยู่ในกฎกติกาและกรอบของกฎหมาย และมีความซื่อสัตย์

6.4 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ต้องมี
การจัดการบริหารองค์การอย่างมีมาตรฐาน ต้องทำงานโดยไม่ผิดต่อกฎหมาย จรรยาบรรณ และ
ศีลธรรมที่สั่งงาน มีความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

6.5 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่
สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้สำเร็จบรรลุตรง
ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และมีความภูมิใจในองค์กรของตน

6.6 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด
พยายามทำหรือสร้างผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วยดีและเต็มใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจ
พอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง
จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง
จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากคือด้านการแสดงตน ด้านความต้องการมีส่วนร่วม
ความภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชดาพร รื่องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมปานกลางสอดคล้องกับผลการวิจัยของมงคล ปันดี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของมะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลหนองหาร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระชัย ยมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องผลการวิจัยของ กชพร ชาวท่าโขลง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (79.3%) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กัน ในการส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

การวิเคราะห์โดยรวม พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กันแบบสองทาง (เพศ*ประเภทบุคลากร) และทางเดียว (ระดับการศึกษา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์กันแบบสองทาง (เพศ*ประเภทบุคลากร) ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอยู่ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐานตั้งเอาไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความปฏิสัมพันธ์ไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ซึ่งสถานภาพทั่วไปเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการมีส่วนร่วม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยม ไปในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สอดคล้องกับแนวคิดของมัทชินสกี (Muchinsky. 1993 ; อังใน จงกรรัตน์ วงศ์นาถ. 2546 : 15-16) ที่ได้กล่าวว่าเพศ เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งหมายความว่า บุคคลที่มีเพศ

ความพยายามเพื่อประโยชน์ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่างไว้ อาจเป็นเพราะว่า

ด้านความภักดีต่อองค์กร ส่วนใหญ่แล้วบุคลากรจะเป็นข้าราชการที่ทำงานมานาน ส่งผลให้มีความรัก ศรัทธา และห่วงใยต่อองค์กรอย่างจริงจังในความอยู่รอดขององค์กร และได้ตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ตั้งแต่แรก

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ว่างไว้ และขอมเสียดสละกายและใจเพื่อความสำเร็จต่อองค์กร

ด้านการแสดงตน บุคลากรมีความภูมิใจใน อนาคตของตนอย่างมากที่ได้ทำงานในที่แห่งนี้ และมีเป้าหมาย อุทิศตนเช่นเดียวกับองค์กร ถึงจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็ไม่ใช่สาเหตุให้บุคลากรลาออกได้

ด้านความต้องการมีส่วนร่วม บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงมีความคุ้นเคยกันดี การติดต่อสื่อสารภายในใช้เป็นภาษาท้องถิ่นทำให้เข้าใจง่ายในการสั่งการประสานงาน เจริญพูดคุยกัน และบุคลากรจะให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า มีวัฒนธรรมในองค์กรที่เรียบง่าย และจัดการภายในที่ดีจึงไม่ทำให้เกิดปัญหาข้อร้องเรียนต่างๆ

ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีผู้บังคับบัญชาที่มาจากการเลือกตั้ง และข้าราชการประจำ ที่มีความรับผิดชอบสูง ได้ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง และเปิดโอกาสในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้โอกาสในการแก้ไขเมื่อเกิดการดำเนินงานที่ผิดพลาด

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมการที่คนจะมีความผูกพันที่ดีได้ระดับหนึ่งก็ต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะป็นงานที่รับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ จนกระทั่งทำให้เกิดความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมต่อองค์กร เมื่อเกิดการยอมรับก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันที่ดีต่อองค์กรตามมา

ฉะนั้น การบริหารจัดการภายในองค์กรส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ลำดับที่ 1-4 คือ 1. ความต้องการด้านกายภาพ 2. ความต้องการด้านความปลอดภัย 3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม มีผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้น

แตกต่างกันย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter ; อ้างอิงใน วรนุช ทองไพบุลย์. 2543 : 34) ที่ได้กล่าวว่าการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญย่อมเกิดจากการต้องการมีส่วนร่วมในงานของบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งหากบุคคลมีส่วนร่วมในงานมากย่อมรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ และประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการมีส่วนร่วม และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรชาย-หญิง ที่เป็นบุคลากรประจำจะได้รับสวัสดิการจากการทำงาน มีรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าบุคลากรชาย-หญิงที่เป็นบุคลากรชั่วคราวที่ขาดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรชาย-หญิง ที่เป็นบุคลากรประจำ

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ป.ตรี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ป.ตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ป.ตรี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรีขาดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและขาดแรงจูงใจในการทำงาน หรือไม่เห็นด้วยต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรจึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ป.ตรี ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐานตั้งเอาไว้

สอดคล้องกับแนวคิดของมัจชินสกี (Muchinsky. 1993 ; อ้างใน จงกลรัตน์ วงศ์นำถ. 2546 : 15-16) ที่ได้กล่าวว่า ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งหมายความว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของแองเกิล และเพอรี (Angle and Perry. 1972 : 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชายสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮีบิลเน็กและอลอนโด (Hrebiniak and Alutto. 1972

: 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนประถมและมัธยม พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หาก จะอยู่หรือจะออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่า ผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐานตั้งเอาไว้ ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งลักษณะของงานที่ทำของบุคลากรองค์การ บริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำหายความสามารถของบุคลากรซึ่งหากบุคลากร ได้งานที่ตัวเองชอบและถนัดก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ ลงมือทำ และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จจึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256-258) พบว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นตัวกระตุ้น (Motivation) ที่สำคัญ อาจเป็น เพราะถ้าหากบุคลากร ได้งานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ตนถนัดก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรเป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ทำหายซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำ และมุ่งมั่นสู่ความ สำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระชัย ยมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความ เชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ตามความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาพร รื่องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า ปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาอย่าง

แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นกันสอดคล้องกับทฤษฎีของสตีลส์ (Steers, 1989 ; อ้างถึงใน ธีระ วีระธรรมสาธิต, 2532: 29) พบว่า ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกลถึงประสิทธิผลของงานได้ ความท้าทายของงาน (Job Satisfaction) ความหลากหลายของงานที่รับผิดชอบ (Variety) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน จะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท (Role Ambiguity) การทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสโตน และพอร์เตอร์ (Stone and Porter ; อ้างถึงใน เซาวลิต, 2532 : 18) ศึกษาลักษณะงานและทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การ โทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่าลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้มีการจัดกระบวนการทำงานที่วางโครงสร้างการรับผิดชอบงานในหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละสายงาน เพื่อนำความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่มาสู่องค์กร ให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุดด้านความรับผิดชอบ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน บุภาพร บุษาศ, 2550 : 256-258) ได้ระบุไว้ว่าความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้น (Motivation) ที่สำคัญ ถ้าบุคคลได้มีโอกาสได้ความรับผิดชอบเมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน จะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอและบุคคลได้ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นก็ต้องให้ความอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาคอยตรวจสอบอยู่เสมอก็มีได้หมายความว่าบุคคลจะมีความรับผิดชอบต่องานของเขาอย่างเต็มที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเตอร์เมดิคอล จำกัดพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอร์เตอร์ และสตีลส์ (Porter and Steers, 1973 : 151-176)

พบว่าหากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกโอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากมาทำงาน โดยการขาดงาน หรือลางานบ่อยๆ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานไม่มีการเลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นกันเอง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดีจึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256-258) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงานถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้จะสามารถช่วยป้องกัน ความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน หรือเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ผลักดันให้บุคคลเต็มใจทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฏิญญา นิธิสมบัติ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์เวลล์ (Carvell, 1970 : 212-213) พบว่า บรรยากาศขององค์กรที่มีมิตรภาพไมตรีจิต นอกจากจะเป็นการสนองความต้องการทางด้านสังคมแล้ว ยังช่วยลดอัตราการลาออกและเปลี่ยนงานด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของชีลดอน (Sheldon, 1971 : 149) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง พบว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามพบประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

1.1.1 ด้านการแสดงตนซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กร และท่านเป็นแนวทางเดียวกัน ($\bar{X}=3.89$) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและของตนเองเป็นแนวทางเดียวกันซึ่งก่อให้เกิดความภูมิใจในองค์กรตนเอง เมื่อมีบุคคลอื่นแสดงความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้

1.1.2 ด้านความต้องการการมีส่วนร่วมซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X}=4.15$) ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบการทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน

1.1.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร ซึ่งมีความเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานอื่นทันทีแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X}=4.15$) ควรแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์กรนี้และความคิดเห็นเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กรให้มีความยึดมั่นในองค์กร และความตั้งใจจะอยู่กับองค์กรด้วยความสุขก่อให้เกิดความผูกพันไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร

1.1.4 ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ ($\bar{X}=3.92$) ความรู้สึกว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว การยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรการเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กร การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ความเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร และสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น

1.1.5 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}=4.11$) ควรส่งเสริมเรื่องความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ความทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จความพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกาย

แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา ความพยายาม โน้มหน้าเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.1.6 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซื้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะที่เป็น ประโยชน์ ($\bar{X}=4.08$) ควรส่งเสริมความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร ความไม่ ลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประ โยชน์ แสดงการไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแสดงความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด แห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วยและต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดีหาก มีบุคคลอื่นที่แสดงความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียและการตัดสินใจ เข้าทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ให้ถือว่าเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งของชีวิต

1.2 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับ การศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Four-ways ANOVA โดยรวมแตกต่างกัน พบว่า มี ปฏิสัมพันธ์กันแบบสองทาง ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากรพบว่า ด้านความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า เพศ และประเภทของบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน คือ ชายบุคลากรประจำ มีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมแตกต่างจาก ชายบุคลากรจ้าง โดยพบว่า ชายบุคลากร ประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.48$) สูงกว่า บุคลากรชาย จ้าง ($\bar{X}=3.88$) และชายบุคลากรจ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วม แตกต่างจาก หญิงบุคลากรจ้าง โดยพบว่าชายบุคลากรจ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.88$) ต่ำกว่า หญิงบุคลากรจ้าง ($\bar{X}=4.42$) ดังนั้นควรเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของชายบุคลากรจ้างในด้านความต้องการมีส่วนร่วมให้มีมากขึ้น

พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์พบว่า เพศ และ ประเภทของบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน คือชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์แตกต่างจาก ชายบุคลากรจ้างโดยพบว่า ชาย บุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=4.55$) สูงกว่า ชายบุคลากรจ้าง ($\bar{X}=3.92$) ชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์แตกต่างจาก หญิงบุคลากรประจำโดยพบว่า ชายบุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ

ประโยชน์ ($\bar{X}=4.55$) สูงกว่า หญิงบุคลากรประจำ ($\bar{X}=4.27$) และชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์แตกต่างจาก หญิงบุคลากรจ้าง โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=4.55$) สูงกว่า หญิงบุคลากรจ้าง ($\bar{X}=4.20$) ดังนั้นควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของชายบุคลากรจ้างในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ให้มากยิ่งขึ้น

ในส่วนของบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม มีความแตกต่างกัน โดยพบว่า ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจาก ระดับการศึกษา ป.ตรี / สูงกว่า ป.ตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่า ป.ตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=3.95$) ต่ำกว่าระดับการศึกษา ป.ตรี / สูงกว่า ป.ตรี ($\bar{X}=3.92$) ดังนั้นควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่า ป.ตรี ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมให้มากยิ่งขึ้น

โดยรวมแล้วผู้บริหารควรจะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานเพราะต้องให้ตนและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นเพื่อส่งเสริมความผูกพันให้แก่บุคลากรมากขึ้น ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ตรงกับความถนัดและความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในงานที่ทำ ควรดูแลเรื่องสวัสดิการ โดยยึดหลักเอื้อเพื่อประโยชน์ให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและอุทิศตนให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ เช่น ด้านความปลอดภัยในกิจการจัดสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ สะอาด สวยงาม และน่าอยู่ เป็นต้น ผู้บริหารต้องมีการจัดการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากร เช่น จัดการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังที่ Steers and Porter (1979 : 303) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารต้องหลอมรวมความต้องการของตนและองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและจัดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อธำรงรักษานักบุคลากรไว้ให้คงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจต่อองค์กรค่ามีโอกาสนในการลาออกจางานสูง

1.3 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม

1.3.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมและฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ทำและสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทำให้ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคามควรจะเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็วลักษณะของงานที่บริการสาธารณะประโยชน์ต่อประชาชนต้องอาศัยความอดทน และพยายามอย่างมาก ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีผลความผูกพันของบุคลากร บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ดี ควรได้รับผลตอบแทน เช่น เบี้ยขยัน หรือ โบนัส เพื่อสร้างแรงจูงใจจากความรับผิดชอบนั้นความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

1.3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นกันเอง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดีจึงมีส่วนสำคัญ

1.4 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม

1.4.1 ควรมีโบนัสประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ควรจัดสรรค่าไรส่วนหนึ่งไว้สำหรับจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน ตามสัดส่วนอัตราเงินเดือนของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

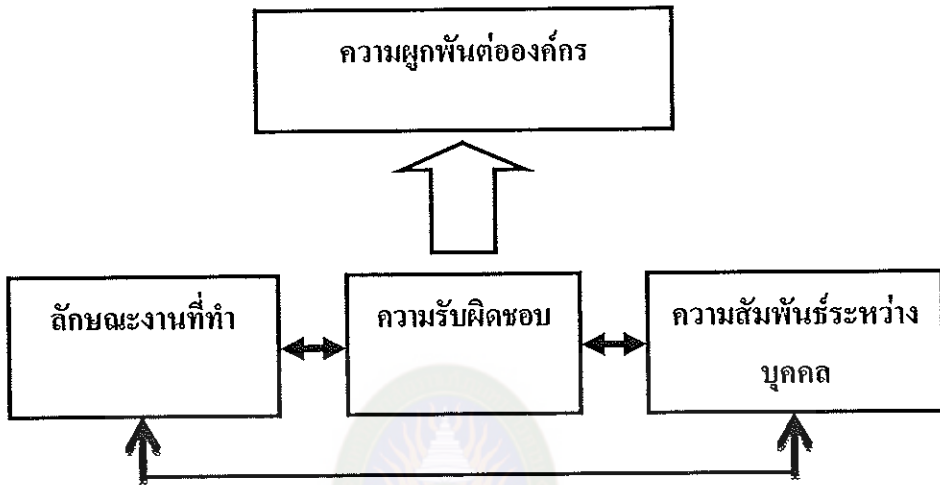
1.4.2 ควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาประจำปีให้กับบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคี เรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ซึ่งการจัดอบรมหรือสัมมนา ก็เพื่อจะให้ผู้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวนานซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

1.4.3 ควรมีการสร้างเสริมแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือนเพื่อให้ทราบว่าฝ่ายไหนมีความก้าวหน้า หรือฝ่ายไหนควรมีการปรับปรุง หากมีการปฏิบัติงานที่ดี ควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานดี มีความรับผิดชอบ ขยันทำงาน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย ควรได้รับรางวัลคำชมเชยให้กับบุคลากรและฝ่ายนั้นในความดีความชอบที่บุคลากรเหล่านั้น ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร

1.4.4 ควรเพิ่มเงินเดือนตรวจสอบอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนของบุคลากร ให้มีความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับระดับขั้นและหน้าที่การงาน เงินเดือนเป็นรายได้หลักของบุคลากร ที่มีผลต่อการดำรงชีพ ความเป็นอยู่ของบุคลากรและครอบครัว อันเป็นผลต่อสุขภาพร่างกาย

และจิตใจของบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรดังกล่าว สามารถนำมาสร้างเป็น Model สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้



แผนภาพที่ 10 Model ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร

จาก Model หลักการสร้างความผูกพันดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

ลักษณะงานที่ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจที่ดี หากแรงจูงใจดีก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน เกิดความท้าทายความสามารถ และควรจัดงานมอบหมายงาน ให้ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ของบุคลากร ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และมอบอำนาจหน้าที่ให้เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมเสมอหากเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษสำคัญ ๆ กล่าวที่จะเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม ซึ่งลักษณะงานเป็นการบริการสาธารณะประโยชน์เพื่อประชาชน ต้องอาศัยความเข้มแข็ง อดทน พยายามอย่างมากในการให้บริการ ดังนั้น ควรจะมีการให้ผลตอบแทนต่อความรับผิดชอบที่ดี เช่น โบนัส เบี้ยขยัน เกียรติคุณ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจจากความรับผิดชอบที่ดีนั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นกันเอง

การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาทาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดีจึงมีส่วนสำคัญในความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม นอกจากปัจจัยที่ส่งผล 10 ด้าน และความผูกพัน 6 ด้าน ที่ทำการวิจัยนี้แล้ว

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยเฉพาะประเด็นความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เนื่องจากยังเป็นปัญหาที่ต้องหาทางส่งเสริม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY