

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี*

EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN PHROMGURI DISTRICT, SING BURI PROVINCE

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ*, สุรพร สิมะกุลธร, เจริญ ศรีศตลักษณ์, ชวดี โกศล

Nattawat Siriphornwut*, Surapron Simakul, Charoen Srisasalak, Chawadee Koson

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Political Science, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: nattawatsiri41@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี 4) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรทั้งหมดของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ ค่าที วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี ไม่แตกต่างกันทุกปัจจัย 3) ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี อยู่ในระดับมาก และส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี โดยมีค่า R Square เท่ากับ .432 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี อยู่ในระดับมาก และส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี โดยมีค่า R Square เท่ากับ .538

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to 1) Examine the organizational commitment of employees in local administrative organizations in Phrombuuri District, Sing Buri Province, 2) Compare the organizational commitment of these employees based on individual demographic factors in Phrombuuri District,

* Received November 18, 2024; Revised December 30, 2024; Accepted January 7, 2025

Sing Buri Province 3) Investigate the impact of job characteristics on organizational commitment, and 4) Analyze the influence of the work environment on organizational commitment in Phromburi District, Sing buri Province. The study employs a quantitative research design. The sample was the entire population of personnel of local government organizations in Phromburi District, 170 people. A questionnaires was used as the research instrument. Statistical analysis was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, t-test, correlation coefficient analysis, and hypothesis testing through multiple regression analysis. The results revealed that 1) The level of organizational commitment among employees in local administrative organization personnel in Phromburi District was high 2) There were no significant differences in organizational commitment, 3) Job characteristics had a positive and significant impact on organizational commitment at a high level, with an R Square value of .432 and 4) The work environment positively influenced organizational commitment at a high level, with an R Square value of .538.

Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics, Work Environment, Local Administrative Organization Personnel

บทนำ

ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่เป็นสำคัญด้านหนึ่ง ที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความรักพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กร และมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะตอบแทนให้องค์กรโดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมีเพื่อส่งเสริมให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (คัมภีร์ ทองพูน และคณะ, 2563) ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจน ดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักมีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตน พุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ของ องค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560)

ความผูกพันของพนักงานเป็นความรู้สึกดี ๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์การจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้นแก่องค์การ และส่งผลให้องค์การเป็นองค์การที่คนทั่วไปอยากเข้าร่วมงานด้วย (ศรีธนา บุญเศรษฐ์, 2560) ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ 1) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร 3) ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Porter, L. W. et al., 1974) ความผูกพันในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะถ้าสมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จสูง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นกับองค์กร (เจษฎา นกน้อย, 2560)



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของรัฐ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพนักงานถือเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ และปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็คือ การที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบันปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปัญหาด้านบุคลากร การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการโยกย้ายของพนักงาน และการลาออกของพนักงานจ้างทำให้การทำงานเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน (พัชรา สุสิงสา, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นองค์กรภาครัฐ มีจำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลตำบลพรหมบุรี, เทศบาลตำบลบางน้ำเชี่ยว, องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม, องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ, องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปง และองค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นองค์กรของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพนักงานถือเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญและปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็คือ การที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบันปัญหาที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน คือ ปัญหาด้านบุคลากร จากการขาดแคลนบุคลากร จากการโยกย้าย และการลาออก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตในการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 170 คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง (เทศบาลตำบลพรหมบุรี จำนวน 36 คน, เทศบาลตำบลบางน้ำเชี่ยว จำนวน 21 คน,

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จำนวน 24 คน, องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ จำนวน 36 คน, องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปง จำนวน 31 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้าง จำนวน 22 คน) (สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี, 2566)

ด้านเนื้อหา เน้นศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี ในการแจกแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ทราบ

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ ในแบบสอบถามจำนวน 170 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติ การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว

3. การหาความสัมพันธ์ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 - 40 ปี, การศึกษาระดับปริญญาตรี, เงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท และระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมอหมูร์ จังหวัดสิงห์บุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.82	0.92	มาก
2. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.88	0.94	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.81	0.76	มาก
เฉลี่ย	3.85	0.84	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรมีความเรียบร้อยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อยู่ในระดับมาก ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะอยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มใจอยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อยู่ในระดับมาก ท่านตระหนักว่าปัญหาขององค์กร ก็คือ ปัญหาของท่านอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่อยู่ในระดับมาก ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปอยู่ในระดับมาก ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กรอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.65	0.70	มาก
2. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.68	0.90	มาก
3. ด้านความหลากหลายในงาน	3.38	0.99	ปานกลาง
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.62	0.88	มาก
เฉลี่ย	3.53	0.85	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านได้รับสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา กฎระเบียบส่วนใหญ่ในองค์กรของท่านให้ความเป็นอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ท่านสามารถมีบทบาทในงานได้อย่าง

มีอิสระโดยไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก ท่านมีอิสระในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบโดยผู้บังคับสามารถชี้แนะเรื่องงานได้อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น กำหนดขั้นตอนหรือวางแผนการทำงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา งานของท่านมีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสอบถามงานอยู่เสมอ มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านสามารถรับฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีการสื่อสารอธิบายเรื่องงานและพูดคุยกันด้วยเหตุผลอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการแจ้งข่าวสารให้กับพนักงานได้รู้ร่วมกันเสมออยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความหลากหลายในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความหลากหลาย มากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา งานของท่านถือว่าเป็นงานที่มีความรู้ สามารถพัฒนางานให้เกิดความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง งานของท่านมีความรู้สามารถก้าวหน้าต่อยอดให้เกิดกระบวนการการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง งานของท่านต้องใช้ทักษะความสามารถในหลาย ๆ ด้าน การทำงานจึงสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด งานของท่านมีความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นให้สามารถได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมุมขี้น้ำ จังหวัดสิงห์บุรี

5.1 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมุมขี้น้ำ จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิเคราะห์ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความอิสระในการทำงาน, ด้านความหลากหลายในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .747, .722, .598, .434 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมุมขี้น้ำ จังหวัดสิงห์บุรี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมุมขี้น้ำ จังหวัดสิงห์บุรี วิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความอิสระในการทำงาน, ด้านความหลากหลายในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .658 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 43.2 ($R^2 = .432$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 1.567 + .102X_1 + .173X_2 + .004X_3 + .069X_4$$

ซึ่งหมายความว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมุมขี้น้ำ จังหวัดสิงห์บุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านความอิสระในการทำงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความหลากหลายในงาน



5.3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอร่มบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอร่มบุรี มีความสอดคล้องทุกด้าน

6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอร่มบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.75	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.72	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.52	0.64	มาก
4. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.53	0.57	มาก
5. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.81	0.70	มาก
เฉลี่ย	3.67	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านมักได้รับผิดชอบที่จะทำหน้าที่ในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก เมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือคลี่คลายปัญหาอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดีอยู่ในระดับมาก ท่านปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อยู่ในระดับมาก เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่านอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า องค์กรของท่านมียานพาหนะเพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพออยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีอากาศที่ถ่ายเท และอุณหภูมิที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด องค์กรของท่านมีการตรวจอุปกรณ์ในการทำงานทุกครั้งก่อนใช้งานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ได้รับสวัสดิการ รางวัล และโบนัส จากการทำผลงานต่าง ๆ จากองค์กร มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่ได้รับอยู่ในระดับมาก ได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับมาก การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า หัวหน้างานกับท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา หัวหน้างานกับท่านมีความเข้าใจกันดีอยู่ในระดับมาก เมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้างานจะแนะนำและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อต้องพูดคุยกับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพราะมีหัวหน้างานที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

7.1 ค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิเคราะห์ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความคาดหวังต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .626, .612, .600, .648, .668 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

7.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี วิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .733 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 53.8 ($R^2 = .538$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 1.177 + .113X_1 + .167X_2 + .091X_3 + .175X_4 + .267X_5$$

ซึ่งหมายความว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อันดับรองลงมา คือ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

7.3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีความสอดคล้องทุกด้าน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ องค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของเขา และเพื่อร่วมงานก็เหมือนคนในครอบครัวทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ อารยา นาคัน ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อารยา นาคัน, 2563) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ



ปรารณา หลักภัย ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ปรารณา หลักภัย, 2563) และยิ่งสอดคล้องกับ หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ ที่พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ, 2564)

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นภัสสร พรหมเขียว ที่พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน (นภัสสร พรหมเขียว, 2565)

3. ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับ พัชรา สุสิงสา ที่พบว่า ระดับความคิดเป็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พัชรา สุสิงสา, 2562) และความสัมพันธ์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่พบว่า มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากผู้บริหารมีการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความชัดเจนย่อมส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความผูกพัน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นภัสสร พรหมเขียว ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ (นภัสสร พรหมเขียว, 2565)

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี เห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีแล้วจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์ประสบความสำเร็จ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ อารยา นาคัน ที่พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อารยา นาคัน, 2563) และความสัมพันธ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่พบว่า มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับ มีความมั่นคง เมื่อได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้รู้สึกอบอุ่นในการทำงาน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ รมिता ประวัติ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (รมिता ประวัติ, 2564)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีและมีทัศนคติต่อองค์กรดีขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างได้ด้วยการกำหนดค่านิยมร่วมกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปรับลักษณะงานให้มีความท้าทาย น่าสนใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์ในงานดูแลผลประโยชน์ตอบแทน การพัฒนาโอกาสความก้าวหน้า ภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- คัมภีร์ ทองพูน และคณะ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. ใน การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ (ครั้งที่ 11) 17 กรกฎาคม 2563. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรารณา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 3(3), 132-146.
- พัชรา สุสิงสา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2567 จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-5-14_1599638635.pdf
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีธนา บุญเศรษฐ์. (2560). ประมวลสาระชุดวิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14 การสร้างความผูกพันของพนักงาน. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน: อำเภอพรหมบุรี. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2567 จาก https://www.singburi.go.th/_2017/amphur_content/cate/5
- หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระพุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. Journal of Modern Learning Development, 6(3), 150-163.
- อารยา นาคัน. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2567 จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-8_1630036716.pdf
- Porter, L. W. et al. (1974). Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-609.