

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
Engagement of Contract Employees at Phitsanulok Provincial
Administrative Organization

ปรางค์ทิพย์ สายทอง¹ ยูวดี พ่วงรอด² ธนัสตา โรจนตระกูล³
Prangthip Saithong, Yuvadee Phongrod, Tanastha Rojanatrakul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้าง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิจัย เชิงคุณภาพดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ขณะที่ด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
3. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า 1) ควรมอบหมายงานให้ตรงกับทักษะความสามารถ และจัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่การสอบบรรจุเป็นข้าราชการเพื่อสร้างความก้าวหน้า 2) ควรทบทวนอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และขยายสวัสดิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน และ 3) ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารและการรับฟังความคิดเห็นออนไลน์ที่โปร่งใส รวมถึงการประชาสัมพันธ์เชิญเกียรติพนักงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร

Received: 2026-01-14 Revised: 2026-02-06 Accepted: 2026-02-09

¹ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Faculty of Social Sciences and Local Development/ Pibulsongkram Rajabhat University E-mail:
prangprangthipp@gmail.com

² รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Faculty of Social Sciences and Local Development/ Pibulsongkram Rajabhat University E-mail: aoryuvadee@
gmail.com

³ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Faculty of Social Sciences and Local Development/ Pibulsongkram Rajabhat University E-mail: tanastha.r@
psru.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานจ้าง; ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of organizational engagement among contract employees; 2) to investigate the factors affecting their organizational engagement; and 3) to explore guidelines for fostering their engagement at Phitsanulok Provincial Administrative Organization. A mixed-methods research design was employed. Quantitative data were collected via questionnaires from a sample of 231 individuals and analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. Qualitative data were gathered through in-depth interviews with seven key informants and analyzed using content analysis.

The research results revealed that:

1. The overall organizational engagement of contract employees at the Phitsanulok Provincial Administrative Organization was at a high level.

2. Regarding the factors affecting organizational engagement of contract employees, all factors had a positive correlation with the level of organizational engagement at a statistical significance level of 0.01. Specifically, the aspect regarding expectations met by the organization showed a high level of correlation, while other aspects demonstrated a moderate level of correlation.

3. The guidelines for building organizational engagement among contract employees of the Phitsanulok Provincial Administrative Organization are as follows: 1) Job assignments should align with contract employees' skills and abilities, and preparation plans for civil service examinations should be established to foster career advancement; 2) Compensation rates should be reviewed to align with the cost of living, welfare benefits should be expanded to reduce inequality, and an organizational culture of "seniors helping juniors, friends helping friends" should be cultivated; and 3) Transparent online communication and feedback channels should be increased, along with public recognition to honor contract employees and instill organizational pride.

Keywords: Organizational Engagement; Contract Employees; Factors Affecting Engagement

บทนำ (Introduction)

หลักการบริหาร ด้วย 4M คือหลักการที่เป็นกลุ่มปัจจัย (Factors) เพื่อนำไปสู่การแยกแยะปัญหาสาเหตุต่าง ๆ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งประกอบด้วย (1) Man หรือ คน (การบริหารกำลังคน) (2) Money หรือ เงิน (การบริหารเงิน) (3) Materials หรือ วัตถุดิบ (การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน) และ (4) Management หรือ การจัดการ (กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่) ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่ทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ หรือเครื่องจักรที่ควบคุมได้ แต่มนุษย์คือตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ ดังนั้น ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร (ศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ, 2563: 2)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกบุคลากร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะ จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรได้ (กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ, 2564) อย่างไรก็ตาม เป้าหมายสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว เพื่อลดปัญหาการลาออก และการเปลี่ยนงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร รวมถึงรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งมีความเต็มใจในการอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (พิมพ์กานต์ สุคนธปฏิบัติ, 2565)

ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กร ยังมีลักษณะที่มั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสะท้อนถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวม (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559) ทั้งนี้ ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ได้อธิบายว่า ความผูกพันเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ลงทุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ปริมาณงาน แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาลงไปกับองค์กร ยิ่งลงทุนมากย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเสียสละผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องลาออกจากองค์กร (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562: 34)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีพนักงานจ้างปฏิบัติงานอยู่จำนวนมาก แม้บุคลากรกลุ่มนี้จะมีบทบาทสำคัญในการกิจขององค์กร แต่ด้วยลักษณะการจ้างงานที่อาจมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการประจำ ขาดสวัสดิการที่เท่าเทียม มีเพียงประกันสังคม และไม่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้าง (เพชรประกาย กุลตังวัฒนา และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2563: 311)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

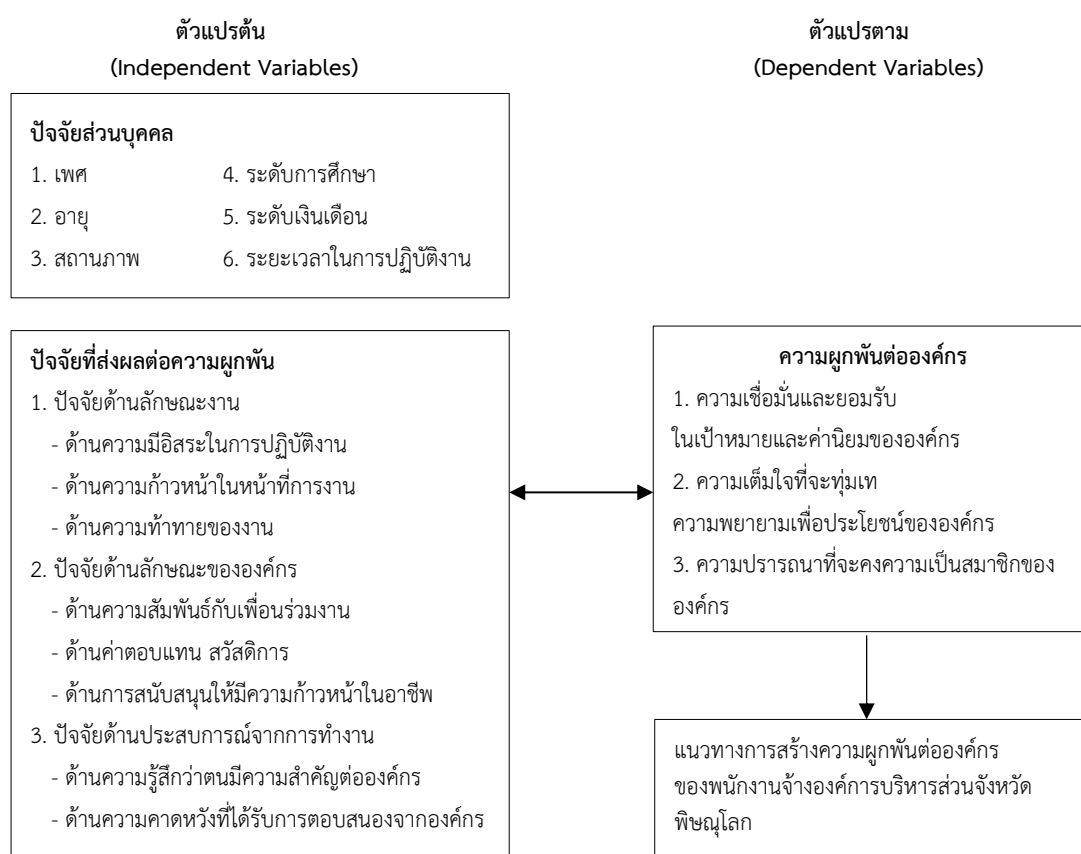
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

H_0 : ตัวแปรทั้งสองเป็นอิสระกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรทั้งสองไม่เป็นอิสระกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาทำการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่แนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982 อ้างถึงใน พลอยสิริ คงเอี่ยม, 2562: 21) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม และการ

วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความท้าทายของงาน 2) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 548 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน จาก สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความน่าเชื่อมั่น 95% และค่าความคาดเคลื่อน 0.05

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก รวมทั้งสิ้น 7 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 2 คน ข้าราชการ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ) จำนวน 1 คน ข้าราชการ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) จำนวน 2 คน และพนักงานจ้างที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกันยายน 2568 ถึง เดือนธันวาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความท้าทายของงาน 2) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้ ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 แบบสัมภาษณ์ คือ สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม คือ ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลกับพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก รวมทั้งสิ้น 231 คน พร้อมชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ คือ ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และดำเนินการสัมภาษณ์จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้ สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.16	0.59	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.29	0.54	มาก
3	ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.19	0.72	มาก
รวม		4.22	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.77	0.75	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.84	0.72	มาก
3	ด้านความท้าทายของงาน	3.99	0.58	มาก
รวม		3.86	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความท้าทายของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.63	มาก
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.88	0.74	มาก
3	ด้านการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.98	0.66	มาก
รวม		4.01	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน โดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.02	0.64	มาก
2	ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.96	0.66	มาก
รวม		3.99	0.60	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองไม่เป็นอิสระกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านลักษณะงาน			
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.485**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.533**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความท้าทายของงาน	0.511**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.571**	<0.001	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ	0.586**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	0.663**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน			
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.677**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.733**	<0.001	มาก

หมายเหตุ : $p < .01$ แสดงความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า มีค่า p-value ที่ <0.001 หมายความว่าด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.485 แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษา พบว่า มีค่า p -value ที่ <0.001 หมายความว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.533 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ด้านความท้าทายของงาน จากการศึกษา พบว่า มีค่า p -value ที่ <0.001 หมายความว่า ด้านความท้าทายของงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.511 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษา พบว่า มีค่า p -value ที่ <0.001 หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.571 แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ จากการศึกษา พบว่า มีค่า p -value ที่ <0.001 หมายความว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.586 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ด้านการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ จากการศึกษา พบว่า มีค่า p -value ที่ <0.001 หมายความว่า ด้านการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.663 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่า มีค่า p -value ที่ <0.001 หมายความว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.677 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จากการศึกษา พบว่า มีค่า p -value ที่ <0.001 หมายความว่า ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.733 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มี 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน

1.1 ควรที่จะต้องมอบหมายงานที่ตรงกับทักษะ และการเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบในขอบเขตที่กำหนด

1.2 ควรที่จะต้องจัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่การสอบบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2. ด้านลักษณะขององค์กร

2.1 ควรที่จะต้องพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทน และขยายสวัสดิการให้ครอบคลุมเพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำกับข้าราชการ

2.2 ควรที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน” สำหรับพนักงานใหม่ และส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในกอง

3. ด้านประสบการณ์จากการทำงาน

3.1 ควรที่จะต้องมีช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใส และใช้สื่อออนไลน์ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของพนักงานจ้าง และการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงานดีเด่น

3.2 ควรที่จะต้องพัฒนาช่องทางการรับฟังปัญหาของพนักงานจ้างและแจ้งความคืบหน้าอย่างตรงไปตรงมา

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการกิจของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงจึงไม่ใช่เพียงแค่การทำตามคำสั่ง แต่เป็นความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นขององค์กร สะท้อนถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทและความต้องการที่จะขับเคลื่อนงานให้มีความต่อเนื่อง เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562: 38) ที่ระบุว่าความผูกพันสะท้อนผ่านความเต็มใจทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐวัฒน์ สิริพรุฒิ และคณะ (2568: 62) รวมถึง ปนัดดา ไตกำ และญัฐพงศ์ บุญเหลือ (2567: 354) ที่พบว่าบุคลากรภาครัฐยินดีสละประโยชน์ส่วนตัวและทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ในเงื่อนไขที่ค่าตอบแทนล่วงเวลาอาจไม่คุ้มค่าก็ตาม

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำงานที่หน่วยงานนี้มากกว่าที่จะทำงานที่หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเกียรติ มีความมั่นคง และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้พนักงานจ้างเกิดความรู้สึกภูมิใจและรักในตัวขององค์กร จนนำมาซึ่งความจงรักภักดีและไม่อยากเปลี่ยนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้จะมีโอกาสในภายหลังก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (1987 อ้างถึงใน ญัฐชญา พิงโต, 2562: 33) ในด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา ปัญจวิณิน (2564: 79) ที่ศึกษาในบริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐณีย์ คำมาลา (2566: 45) ที่ศึกษาข้าราชการกลุ่ม Generation Y ซึ่งมีความผูกพันในด้านนี้เพียงระดับปานกลางและพร้อมจะเปลี่ยนงานเมื่อมีโอกาส สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านช่วงวัยและบริบทพื้นที่ขององค์กรมีผลต่อความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพที่แตกต่างกัน

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อ คือ ท่านบอกบุคคลอื่นด้วยความภูมิใจว่าท่านทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มี

ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมองว่าเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม การได้เข้ามาปฏิบัติงานในฐานะพนักงานจ้าง จึงถือเป็นความสำเร็จทางอาชีพประการหนึ่งที่น่าภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “Say” ของ Aon Hewitt (2015 อ้างถึงใน ญัฐชญา พิงโต, 2562: 14) ที่ระบุว่าพนักงานที่มีความผูกพันจะกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกทั้งต่อภายในและภายนอก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปนัดดา โตคำ และณัฐพงศ์ บุญเหลือ (2567: 353) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐณีย์ คำมาลา (2566: 43-44) ในกลุ่ม Generation Y ที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกมั่นคงในงานส่วนบุคคลมากกว่าการยอมรับเป้าหมายภาพรวมขององค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พบว่า ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.733 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.677 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร พบว่า ด้านการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.663 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการกับระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.586 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.571 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.533 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ด้านความท้าทายของงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.511 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.485 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตนได้ จะเกิดความพึงพอใจและทัศนคติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิ รัตนานนท์ และวีรวรรณ ธาณี (2565: 110-111) ที่ได้พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแนวโน้มที่จะลาออกจากงานจะลดน้อยลง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร ความสำคัญของตนเองต่อองค์การความพึงพอใจขององค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การ องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาณิสรา เชาวน์วิจิตร และนิตยา สีนะวาร์ (2564: 135-136) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในประเด็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สามารถนำมาอภิปรายผลได้ตามปัจจัยสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการศึกษา พบว่า แนวทางในการมอบหมายงานควรที่จะต้องมอบหมายงานที่ตรงกับทักษะ และการเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า งานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานจะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562: 38) ที่ระบุว่า งานที่มีความท้าทายและมีอิสระในการปฏิบัติงานจะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (1987 อ้างถึงใน ณัฐชญา พิงโต, 2562: 33) ในขั้นที่ 5 (ความต้องการความสำเร็จในชีวิต) เนื่องจากพนักงานจ้างส่วนใหญ่มีความคาดหวังสูงสุดคือความมั่นคงในอาชีพราชการ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิ รัตนานนท์ และวีรวรรณ ธาณี (2565: 111) ที่พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร พบว่า หน่วยงานควรที่จะต้องพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทน และขยายสวัสดิการให้ครอบคลุม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เพื่อเป็นการลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำกับข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (1964 อ้างถึงใน คุณัญญา คณาวิง, 2561: 8) ที่อธิบายว่า พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร หากได้รับผลตอบแทนที่ตรงตามความต้องการและให้คุณค่าต่อตัวเขาในขณะเดียวกันกับที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน” และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (1987 อ้างถึงใน ณัฐชญา พิงโต, 2562: 33) ในขั้นที่ 3 เป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรนภา ดาวฮามแป และณัฐพงศ์ บุญเหลือ (2568: 620) ที่พบว่า ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พบว่า หน่วยงานควรที่จะต้องมีการสื่อสารที่โปร่งใส และใช้สื่อออนไลน์ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของพนักงานจ้าง และการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาณิสรา เชาวน์วิจิตร และนิตยา สีนะวาร์ (2564: 135) ที่

พบว่า ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

พนักงานจ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีลักษณะเด่น คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานจ้างมีจิตสำนึกในการบริการสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง แม้จะมีสถานภาพการจ้างงานแบบชั่วคราวก็ตาม โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.733$) ซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่า การสร้างความผูกพันไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานเพียงอย่างเดียว แต่ความมั่นใจในสัญญาจ้าง การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ เป็นปัจจัยที่จะรักษานักงานจ้างให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบายให้มีการสำรวจทักษะและความถนัดของพนักงานจ้างรายบุคคล เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับสมรรถนะ และควรที่จะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานจ้าง เช่น การจัดอบรมเตรียมความพร้อมสู่การสอบบรรจุเป็นข้าราชการ หรือการสนับสนุนองค์ความรู้ทางวิชาการที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

1.2 หน่วยงานควรที่จะต้องศึกษาความเป็นไปได้ในเชิงกฎหมายและงบประมาณเพื่อยกระดับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์พิเศษที่อยู่ภายใต้อำนาจการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการและพนักงานจ้าง อันจะนำไปสู่ความรู้สึกถึงความยุติธรรมและผลตอบแทนที่คุ้มค่า นอกจากนี้ ควรที่จะต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบ "พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน" ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์หรือผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมและสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

1.3 หน่วยงานควรที่จะต้องพัฒนาระบบการสื่อสารภายในที่โปร่งใสและเข้าถึงได้ง่าย โดยเฉพาะการจัดตั้งช่องทางรับฟังความคิดเห็นและแจ้งความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความไว้วางใจ รวมทั้งควรที่จะต้องกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานจ้างดีเด่นแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการเสนอชื่อหรือลงคะแนน และใช้สื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์เพื่อเผยแพร่ความสำเร็จของบุคลากร ซึ่งเป็นการสร้างความภาคภูมิใจและเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง ให้กับพนักงานในทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง หรือเปรียบเทียบระหว่างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกับกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น อาทิเช่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อวิเคราะห์ว่าความแตกต่างเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละระดับ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรที่จะต้องมีวิธีการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มพนักงานจ้างที่มีอายุงานหรือมีช่วงวัยที่ต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความคาดหวัง และทัศนคติที่มีต่อองค์กรในมิติที่ซับซ้อน ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.3 เนื่องจากผลการศึกษাপบประเด็นความเหลื่อมล้ำในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างพนักงานจ้างและข้าราชการ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรที่จะต้องศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันระหว่างข้าราชการและพนักงานจ้างภายในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้เห็นภาพรวม และช่องว่างของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มีความเสมอภาคและมีประสิทธิภาพในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- คุณัญญา คณาวัง. (2561). ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดตั้งขึ้นในปี 2540. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐชญา พิงโต. (2562). ความผูกพันในองค์การของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐณีย์ คำมาลา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวัฒน์ สิริพรวิฑูรี สุพร สิมะกุลธร เจริญ ศรีศัลลักษณ์ และชวดี โกศล (2568, มกราคม 7). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. 12(1): 58-67.
- ปนัดดา โตกำ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2567, กรกฎาคม 16). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์. 7(2): 332-365.
- ปวีณา ปัญจิณิน. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด. งานนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปาณิสรา เชาวน์วิจิตร นิตยา สีนเธาว์. (2564, มกราคม-เมษายน). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 7(1): 131-142.
- พรนภา ดาวฮามแป ญัฐพงศ์ บุญเหลือ (2568, มีนาคม 16). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่). *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*. 8(1): 620-653.
- พลอยสิริ คงเอี่ยม. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด กรณีศึกษา กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิมพกานต์ สุคนธปฏิภาค. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของท่าอากาศยานเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพชรประกาย กุลตังวัฒนา พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2563, ธันวาคม 18). รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน: กรณีศึกษาเทศบาลตำบล. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 12(2): 309-333.
- โมรยา วิเศษศรีม และคณะ. (2564, มิถุนายน 30). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 4(1): 52-65.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวัฒน์ บุพาจารย์. (2563). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนอัตรากำลัง. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566. 20-23 สิงหาคม 2563. โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ จังหวัดเชียงใหม่.
- สุพรรณิ รัตนานนท์ และวีรวรรณ ธานี. (2565, พฤศจิกายน 28). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 7(11): 110-125.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567) รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.ocsc.go.th/?post_type=reports&p=90238. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568.
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562, มีนาคม 20). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 4(1): 32-46.

