



**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง
อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน**

**Factors Influencing Organizational Commitment among Supporting Staff
of Thungchang Subdistrict Administrative Organization,
Thungchang District, Nan Province**

อัจฉุรา ช่างเงิน*

Atchara Chang-ngern

ธนศพล อินทร์จันทร์

Thanetphon Inchan

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Master of Public Administration,

Public Administration field, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University

Corresponding author, e-mail: mod990790@gmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 12 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 15 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 12 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน และปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ประชากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนของงาน และความหลากหลายของทักษะในการทำงาน ตามลำดับ 3) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ และ 4) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจ



ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study the level of organizational commitment of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province, and the factors of job characteristics and job satisfaction that affected organizational commitment of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province. The population consisted of 32 employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability of 0.87. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research found that 1) The overall level of organizational commitment of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province was at a high level. The highest mean values for dedication to work for the organization and pride in being a part of the organization were found, followed by sacrifice for the organization and desire to maintain membership of the organization, respectively. 2) The overall level of job characteristics was at a high level. The highest mean values for job importance were found, followed by work autonomy, work reflection, and job skill diversity, respectively. 3) The overall level of job satisfaction of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province was at a high level. The highest mean value was found for the relationship and leadership of supervisors, followed by the feeling of being important to the organization, work environment, career advancement, and salary and benefits, respectively. 4) Factors related to job characteristics and job satisfaction had a statistically significant effect on organizational commitment of employees of Thung Chang Subdistrict Administrative Organization, Thung Chang District, Nan Province at a level of 0.05.

Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics, Job Satisfaction.

บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หลายองค์กรต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ทั้งการปรับโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารงาน การปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่ง ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทั่วไปองค์กรต่างๆ ต้องการบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับ องค์กรตามขั้นตอน พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพที่มี ด้วยความเต็มใจ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรต้องได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและ

เหมาะสม เมื่อองค์กรและบุคลากรต้องพึ่งพากัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี การทุ่มเททำงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ใช่แค่การสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานและมีทักษะที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน การส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากร มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจใฝ่ฝันใฝ่ใจในการทำงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกยอมรับ เชื่อมั่นในเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ เพราะฉะนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนางค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของตน โดยการสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นสามารถนำมาใช้ทดแทนคนในการทำงาน แต่ก็ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้เพราะคนจะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ และผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางกลับกันของสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม ในการทำงานที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ โดยหาทางสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย และทางจิตใจ สร้างงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงานและในสภาพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และให้โอกาสกับบุคลากรได้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ พยายามบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ไม่แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ทั้งการทำงานและผลตอบแทน และให้ความเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกๆ คน (อุทัย ศิริภักดิ์, 2559)

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การเป็นที่ยอมรับในหมู่คณะ โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากปัจจัยและองค์ประกอบทางปัจจัยดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการตอบสนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สมดุลงานที่ลงแรงปฏิบัติหน้าที่ไป ลักษณะการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งสังคม และเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้ความใส่ใจและความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกที่เกิดความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน หรือไม่ตัวเงิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (ทศพร ญวงค์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูริย์, 2564)

บุคลากรมีหน้าที่สนับสนุนในด้านต่างๆ รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่ได้รับมอบหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานเหล่านี้จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ต้องอาศัยประสบการณ์



ในการทำงานร่วมกันจึงจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มการลาออกของบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ สวัสดิการที่ยังมีไม่มากพอ ความราบรื่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่น้อย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันองค์กรของบุคลากร ขณะเดียวกันความผูกพันองค์กรใช้ทำนายการเปลี่ยนแปลงย้ายงานขององค์กรได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากจะมีแนวโน้มในการลาออกน้อยกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรน้อย ดังนั้นความผูกพันองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากร เพิ่มการมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เต็มใจและพร้อมจะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง ตั้งอยู่ในตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และมีการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรในองค์กรได้แล้ว บุคลากรก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตนและองค์กรก็จะสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำนวน 32 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน สำนักปลัด อบต. จำนวน 12 คน กองคลัง จำนวน 6 คน กองช่าง จำนวน 5 คน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 7 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เป็นงานวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

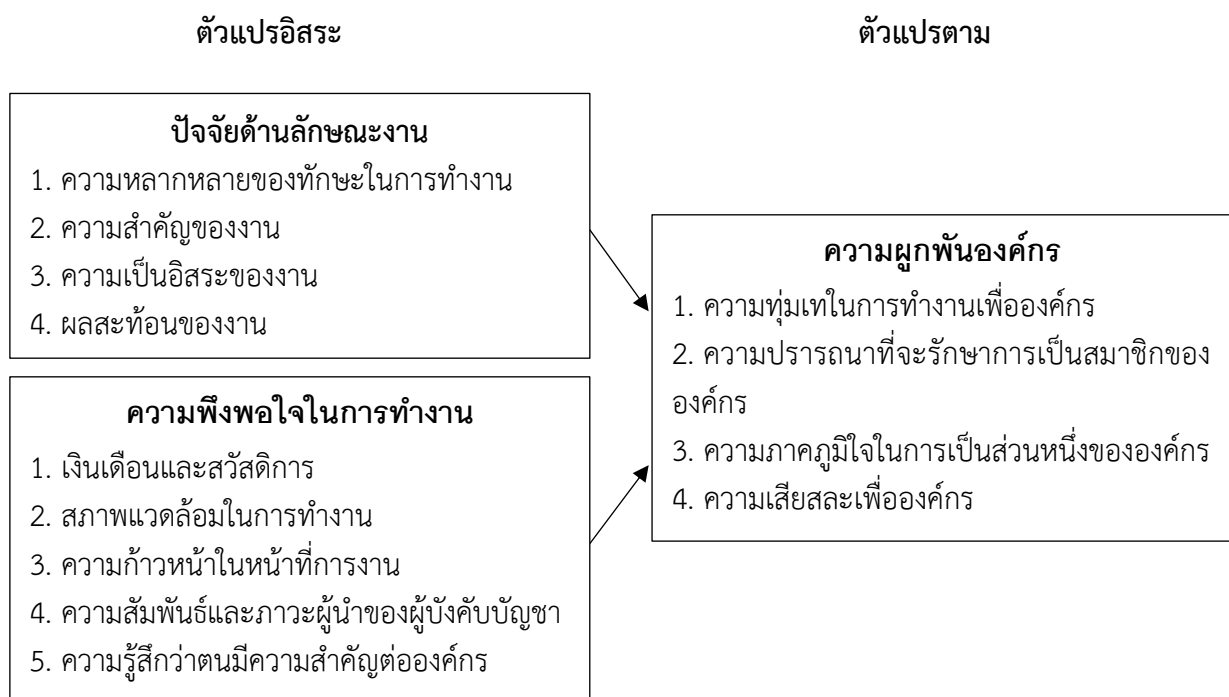
ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอ ทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน และปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี

2. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ได้แก่ การยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา หรืองานในวันหยุดหากจำเป็น และการเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบโดยไม่เกี่ยงงาน ตามลำดับ 2) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ รองลงมา ได้แก่ การยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่นมาร่วมงานในองค์กร และการสมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไปแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ตามลำดับ 3) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กร รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี ภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตมั่นคงและการพร้อมที่จะประชาสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นทราบถึงสิ่งที่ดีที่องค์กรทำต่อสังคม ตามลำดับ 4) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ รองลงมา ได้แก่ การยินดีให้ความร่วมมือแก่องค์กร หากองค์กรขอความช่วยเหลือ และการยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำคัญของงาน รองลงมา ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนของงานและความหลากหลายของทักษะในการทำงาน ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน รองลงมา ได้แก่ การมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน และงานที่ทำ

อยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำหาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ตามลำดับ 2) ด้านความสำคัญของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ การที่งานมีคุณค่าและอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ 3) ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ รองลงมา ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด และการมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนได้ตามลำดับ 4) ด้านผลสะท้อนของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลงานที่ผ่านเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม และผลงานของได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร สามารถช่วยเหลือตนและครอบครัวได้และเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอแล้ว ตามลำดับ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและทันสมัย ตามลำดับ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ผลงานของตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ตามลำดับ 4) ด้านความสัมพันธ์และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดีและชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ ตามลำดับ 5) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ การที่ตนมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานน้อย กับกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความสำคัญของงานน้อย กับกลุ่มที่มองว่าความสำคัญของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัยได้ว่า งานวิจัยเรื่องนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และทำงานในองค์กรมานาน 4-6 ปี ด้านระดับความผูกพันองค์กร พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรในระดับมาก ด้านที่มีความผูกพันสูงสุด ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงาน: ใช้ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร การมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะงาน ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการทำงาน, ผลสะท้อนจากงาน และความหลากหลายของทักษะในการทำงาน มีผลต่อความผูกพัน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กร พนักงานที่มองว่ามีความมีอิสระในการทำงานมากและผลสะท้อนจากงานดี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่พึงพอใจในการทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วฐุ สนวนานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน โดยงานที่มีความหลากหลายของทักษะในการทำงานมากกับงานที่มีความหลากหลายของทักษะในการทำงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานน้อยกับกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะองค์กรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีการทำงานเป็นระบบ โดยความหลากหลายในทักษะการทำงานมากหรือน้อยไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กร เพราะการทำงานที่หลากหลายใช้ทักษะที่หลากหลาย ทำให้งานท้าทาย น่าสนใจ ไม่จำเจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ

ด้านความสำคัญของงาน โดยงานที่มีความสำคัญของงานมากกับงานที่มีความสำคัญของงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความสำคัญของงานน้อยกับกลุ่มที่มองว่าความสำคัญของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน การทำงานที่มีความสำคัญมากหรือน้อยก็เป็นงานที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน จึงไม่ได้ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรแต่อย่างใด

ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยงานที่มีความมีอิสระในการทำงานมากกับงานที่มีความมีอิสระในการทำงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการไว้วางใจให้ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ตนทำนั้น เปรียบเสมือนเป็นการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต (2560) ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่ในระดับที่สูง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

ด้านผลสะท้อนของงาน โดยงานที่มีผลสะท้อนของงานมาก กับงานที่มีผลสะท้อนของงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการได้รับผลสะท้อนของงานเป็นการที่บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในงานนั้นๆ ว่าดีเพียงใด หากได้รับผลสะท้อนของงานมากก็มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ ไทยประภอบ (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ส่วนพนักงาน อบต. ที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรต้องการการตอบสนองต่อความพึงพอใจทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตใจ รวมไปถึงการที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้ทำเป็นตารางเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พร้อมทั้งการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร และปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน สรุปในรูปแบบของตารางที่ชัดเจน โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนหลักๆ คือ “ปัจจัยด้านลักษณะงาน” และ “ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน” เพื่อให้คุณสามารถเปรียบเทียบได้ง่ายดังตาราง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัย	ลักษณะงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน
คำจำกัดความ	ลักษณะของงานที่พนักงานทำ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความชัดเจนของบทบาทในการทำงาน	ความพึงพอใจที่พนักงานรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ระดับความผูกพันองค์กร	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับการตัดสินใจที่จะทำงานที่ดีขึ้นหรือยั่งยืน	ความพึงพอใจจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานและการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันองค์กร
ตัวแปรที่ส่งผล	ความท้าทายของงาน, ความชัดเจนในการมอบหมายงาน, การฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ	สภาพแวดล้อมการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
ผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร	พนักงานจะมีความผูกพันกับองค์กรหากมีความรู้สึกถึงการเติบโตและพัฒนาในงาน	พนักงานที่พึงพอใจในงานจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์กร
ตัวอย่าง	งานที่มีความท้าทายสูง เช่น การพัฒนาระบบงานใหม่หรือการทำงานภายใต้ความกดดัน	พนักงานที่มีความพึงพอใจจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและมีสวัสดิการที่ดี

สรุปแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 หมวดหลักๆ คือ “ลักษณะงาน” และ “ความพึงพอใจในการทำงาน” ซึ่งแต่ละปัจจัยส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กร

ของพนักงานในลักษณะต่างๆ กัน การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้โอกาสพัฒนาทักษะในงานสามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง ควรทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ของตน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรควรใส่ใจดูแลบุคลากร ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

1.2 จากผลการศึกษา ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรสรรหางานที่บุคลากรสามารถเพิ่มทักษะในการทำงานให้บุคลากรได้ทำงานที่หลากหลาย สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน อันส่งผลให้บุคลากรได้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม น่าสนใจ ท้าทาย และไม่จำเจ

1.3 จากผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น หน่วยงาน ควรบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินให้ดี ใส่ใจเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากร ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนมีสวัสดิการที่เพียงพอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรพึงพอใจในงานที่ทำ และส่งผลให้เกิดการทำงานในระยะยาว ตลอดจนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.4 จากผลการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรให้มากกว่าเดิม อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ควรให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลสะท้อนงานของตน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อองค์กร ควรสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรให้มากขึ้น หากบุคลากรมีความพึงพอใจที่มากขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์กรมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้เพิ่มขึ้น เช่น บรรยากาศในการทำงาน นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ที่ยังไม่ได้รับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันองค์กรต่อไปในอนาคต

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มเติมและสามารถนำไปพัฒนาความผูกพันองค์กรต่อไปในอนาคต



บรรณานุกรม

- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร ญวงศ์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2564). ปัจจัยด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. *วารสารวิชาการธรรมทรรคน*, 21(3), 151-162.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- วรุ สนวนนนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศราวุธ ไทยประกอบ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัย ศิริภักดิ์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.