

## บทความการวิจัย

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท

#### Factors Affecting Toward Organization Employee Engagement of Bureau of Local Administrative, Chai Nat Province

สมเกียรติ บุตรแก้ว

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2559- เดือน มีนาคม 2559 จำนวน 55 คนแบ่งเป็นชายจำนวน 25 คน หญิงจำนวน 30 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 52 คน แบ่งตามสัดส่วนได้เพศชาย จำนวน 24 คน เพศหญิง 28 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14 มีอายุน้อยกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.08 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.38 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาเป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 8 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 11.54 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.31 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.23 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.46 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.77 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.69

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานมีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ยุติธรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ น้อยที่สุด สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร ส่วนสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร และสำหรับรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องมีการพิจารณาความเหมาะสมของรายได้ที่พนักงานที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นให้มีความเหมาะสม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและครบครัน 3) โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาทต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรม 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ยุติธรรม 5) ความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้องค์กรมีภาพพจน์เป็นที่เชื่อถือของบุคคลและสังคม 6) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องสามารถทำให้พนักงานมีความคิดว่าทำงานกับสำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาทแล้ว มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

### ภูมิหลัง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติหรือความรู้สึกรักของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และ ความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นความผูกพันจึงหมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการ เป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความ ต้องการขององค์กรเสมอ

การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลา จำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ บุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการ ต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเข้า ให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และทำ อย่่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงาน หรือ การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของพนักงานทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความคิด ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์กร พนักงานทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่ามีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ และความแปรปรวนทางการเมือง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปรับเปลี่ยนนโยบายภาครัฐอาจมีผลในด้านลบทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่ได้มีความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลงไปเรื่อย ๆ หรือปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่เท่านั้น การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้จำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับคนในองค์กรก่อน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท เป็นส่วนราชการที่อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจ สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการบริการจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องแนวนโยบายแห่งรัฐ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2545 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

#### อำนาจหน้าที่

- ก) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- ข) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกิ่งอำเภอ

ค) อำนาจการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

### งานบริหารทั่วไป

1) รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน ประกอบด้วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานการประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัด เวรดูแลสถานที่ทำงาน งานเลขานุการหัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตลอดจนงานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานใด

2) การบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด การขออนุญาตลาในกรณีต่างๆ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ และการอนุญาตเดินทางไปราชการของข้าราชการ ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท เป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญแตกต่างกันออกไป ในภาพรวมของการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนรวม เช่น การเข้าร่วมประชุมการระดมสมองเพื่อเสนอความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือยังมีน้อย ทำให้การแก้ไขปัญหาในภาพรวมดำเนินไปด้วยความล่าช้า จึงเห็นควรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการที่จะศึกษาพฤติกรรม ทักษะคติของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ในประเด็นค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ว่าพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาทมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และหนทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรทำได้อย่างไร และศึกษาระดับความคิดเห็นทางด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันจะเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความเป็นเลิศปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ก้าวไปสู่องค์กรชั้นนำในภูมิภาค ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2559- เดือน มีนาคม 2559 จำนวน 55 คนแบ่งเป็นชายจำนวน 25 คน หญิงจำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 52 คน แบ่งตามสัดส่วนได้ ชาย จำนวน 24คน หญิง 28 คน

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

- |       |   |         |  |
|-------|---|---------|--|
| คะแนน | 5 | หมายถึง | ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด |
| คะแนน | 4 | หมายถึง | ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมาก          |
| คะแนน | 3 | หมายถึง | ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปานกลาง      |
| คะแนน | 2 | หมายถึง | ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อย         |
| คะแนน | 1 | หมายถึง | ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยที่สุด   |

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) (เก็บข้อมูลจากภายในหน่วยงานแบบเจาะจงผู้ตอบ)
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

## สรุปผล

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท เป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 เพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14 มีอายุน้อยกว่า 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 67.31 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

### ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76, S.D.=0.325$ ) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้วยความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.30, S.D.=0.508$ ) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=4.03, S.D.=0.610$ ) และน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.29, S.D.=0.570$ )

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53, S.D.=0.679$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิต และสุขภาพ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ( $\bar{X}=4.25, S.D.=4.25$ )

รองลงมาคือท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอจะจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตนเอง และครอบครัว ( $\bar{X}=3.65, S.D.= 0.480$ ) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือรายได้ที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.87, S.D.= 0.864$ )

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03, S.D.= 0.610$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานมีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ( $\bar{X}=4.35, S.D.= 0.883$ ) รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่านมีข้อกำหนดมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน ( $\bar{X}=4.27, S.D.= 0.952$ ) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือองค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและครบครัน ( $\bar{X}=3.50, S.D.=0.700$ )

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.42, S.D.= 0.474$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากองค์กร เช่น ส่งไปฝึกอบรม ส่งไปดูงานต่างประเทศ เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ( $\bar{X}=4.04, S.D.= 1.028$ ) รองลงมาคือองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=3.65, S.D.= 0.947$ ) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือองค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ( $\bar{X}=2.40, S.D.= 0.495$ )

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.29, S.D.= 0.570$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทุกคนในองค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาขัดแย้ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ( $\bar{X}=3.65, S.D.= 1.136$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{X}=3.42, S.D.= 0.750$ ) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ยุติธรรม ( $\bar{X}=3.02, S.D.=1.146$ )



ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ด้านความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.= 0.408) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ( $\bar{X}=4.77$ , S.D.= 0.425) รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นว่า トラบที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถทำงานที่นี้ได้ตลอดไป ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.= 0.819) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือองค์กรของท่านมีภาพพจน์เป็นที่เชื่อถือของบุคคลและสังคม ( $\bar{X}=3.38$ , S.D.= 1.174)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.= 0.508) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ( $\bar{X}=4.77$ , S.D.=0.425) รองลงมาคือท่านคิดว่าท่านบริหารจัดการกับงานที่ทำดีพอที่จะมีเวลาว่างจากงาน ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.= 0.810) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือท่านคิดว่า ทำงานกับองค์กรแล้ว ท่านมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X}=3.85$ , S.D.=0.998)

เมื่อพิจารณาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเรื่องอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าและเท่ากันช่วงอายุ ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.= 0.496 , S.D.= 0.253 และ S.D.=0.108 ตามลำดับ) โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ( $\bar{X}=3.63$ , S.D.= 0.260) โดยเฉพาะความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าช่วงสถานภาพสมรสอื่น ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.= 0.305) โดยเฉพาะความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.= 0.301) โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.= 0.321) โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าช่วงระดับการศึกษาอื่น ( $\bar{x}=3.78, S.D.= 0.508$ ) โดยเฉพาะความสมดุลระหว่างการที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.77, S.D.=0.286$ ) โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างการที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.68, S.D.= 0.205$ ) โดยเฉพาะด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนด้านรายได้ต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น ( $\bar{x}=4.03, S.D.= 0.207$ ) โดยเฉพาะความสมดุลระหว่างการที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท ( $\bar{x}=3.89, S.D.= 3.89$ ) โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างการที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว และสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ( $\bar{x}=3.44, S.D.= 0.241$ ) โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

### ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างการที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว

เมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามเพศ สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่ององค์การของท่านมีเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอจะจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตนเอง และครอบครัว และองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิต และสุขภาพ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่ององค์การของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเพื่อช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน

มีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่ององค์การของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อเกิดความเดือดร้อนทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว และผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ยุติธรรม สำหรับด้านความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่ององค์การของท่านมีความมั่นคง และสำหรับด้านความสมดุลระหว่างการที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านคิดว่า ทำงานกับองค์กรแล้ว ท่านมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ท่านคิดว่าท่านบริหารจัดการกับงานที่ทำดีพอที่จะมีเวลาว่างจากงาน ท่านมีเวลาว่างพอที่จะพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง และท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท จำแนกตามสถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้วยความสะดวกระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาวางในแต่ละวัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสะดวกระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานมีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ยุติธรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิต และสุขภาพ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอจะจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตนเอง และครอบครัว และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือรายได้ที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีความเหมาะสม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานมีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น

รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่านมีข้อกำหนดมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือองค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและครบครัน ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากองค์กร เช่น ส่งไปฝึกอบรม ส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือองค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทุกคนในองค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาขัดแย้ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ยุติธรรม ส่วนด้านความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นว่า ตราบที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถทำงานที่นี้ได้ตลอดไป และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือองค์กรของท่านมีภาพพจน์เป็นที่เชื่อถือของบุคคลและสังคม ส่วนด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือท่านคิดว่าท่านบริหารจัดการกับงานที่ทำดีพอที่จะมีเวลาว่างจากงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุดคือท่านคิดว่า ทำงานกับองค์กรแล้ว ท่านมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร ส่วนสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร และสำหรับรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร

### ข้อเสนอแนะ

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องมีการพิจารณาความเหมาะสมของรายได้ที่พนักงานที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นให้มีความเหมาะสมเนื่องจากรายได้จะเป็นตัวชี้วัดความเป็นอยู่ของพนักงาน ถ้าหากพนักงานมีรายได้น้อยก็จะลาออกเพื่อไปหางานทำใหม่
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและครบครัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ได้วางไว้
3. โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาทต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานขององค์กร
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ยุติธรรม เนื่องจากความยุติธรรมจะช่วยให้สมาชิกขององค์กรยอมรับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน

5. ความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กร ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้องค์กรมีภาพพจน์เป็นที่เชื่อถือของบุคคลและสังคม

6. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ต้องสามารถทำให้พนักงานมีความคิดว่าทำงานกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาทแล้ว มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

#### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแห่งอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาข้อสรุปปัญหาาร่วมกัน

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานขององค์กร

3. ควรมีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท

4. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท