บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังกวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ เพื่อสร้างแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 303 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติ SPSS โดยใช้สถิติต่อไปนี้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน (Standard Derivation) *t* test *F* test และการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบ Schaffe ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นำเสนอในบทที่ 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนั้นจึงขอ สรุปผลการวิจัยดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 303 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.0) มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 71.3) และพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 28.40) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 61.70) และเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 54.80) และเป็นข้าราชการระดับ 3 – 5 มากที่สุด (ร้อยละ 34.0) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.30) สำหรับอายุราชการพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.10) มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,0001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 44.90)

1.1.1 ความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ

ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยสรุปพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์การในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก

1.1.2 ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

1.1.3 ผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *t* test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *t* test ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในสังคมที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F* test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30 – 39 ปี และอายุ 40 – 49 ปี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F* test ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30 – 39 ปี และอายุ 40 – 49 ปี

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานพนักงานจ้างทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์การมากว่าลูกจ้างประจำ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากร ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ

1.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 3 – 5 มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 1 - 2

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับระดับ 3–5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 1–2 และบุคลากรระดับ 6 -8

1.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

1.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี

1.7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F test ในแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001

และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe ในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน และในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท

2 อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีแตกต่างกันกล่าวคือ เพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544: 57) พบว่า พนักงานซิตี้แบงค์ประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน หรืองานวิจัยของ วัชรา วัชรเสถียร (2540: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสากิจ จำนวน 411 คน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ Peter Lok (1997: Abstract) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน หรือของ ไพศาล สุวรรณธาดา

(2542 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ ปิยะ บุนนาค (2543 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ พรพรรณ นิ้วจันทึก (2544 : บทคัดย่อ) และงานวิจัย Brunnner Brigtta R. (2000 : Abstract) ซึ่งทำการวิจัยจากนักศึกษาจำนวน 616 คน ณ มหาวิทยาลัยฟรอลิด้าพบว่าไม่พบความแตกต่างของความผูกพันทางด้านเพศ

จากผลการวิจัยซึ่งพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากต่อเพศหญิง อาจจะเป็นเพราะว่าปัญหาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีประสบอยู่ เช่น การเปลี่ยนแปลงของจำนวนบุคลากร ปัญหาทางด้านการบริหารงาน ในส่วนบุคลากรเพศชายนั้นจะมีภาวะทางด้านจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถที่จะคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การได้ หรือพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจเพศชายจะมีความพยายามมากกว่าเพศหญิงที่จะเป็นนักไต่เต้า (Climber) เพื่อความสำเร็จในอาชีพงาน (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ , 2537 : 73) และบุคลากรเพศชายจะไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ส่วนบุคลากรเพศหญิงจะคิดถึงปัญหาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีกำลังประสบอยู่ และปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย

2.1.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรประภา สุดสาคร (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่องค์การของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ หรืองานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า งานงานวิจัยของจิรประภา สุดสาคร (2544 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของดวงใจ นิลพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ ไพศาล สุวรรณธาดา (2542 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ กรกรฎ พลพาณิช (2543: บทคัดย่อ) งานวิจัยของอรัญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทยูคอมที่มีอายุค่อนข้างมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และงานวิจัยของ รุ่งนภา แทนศิริ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้าพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันกันต่อองค์การพบว่าพนักงานเพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันกันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน หรือวิจัยของเอกชัย พราหมณกุล (2545 : 68) งานวิจัยของวัชรี กรีธาสันต์ (2544 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของอดิศร ร่มสนธ์ (2542 : บทคัดย่อ)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และจากผลการวิจัยซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย อาจจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยยังไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก

2.1.3 สถานภาพ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรสถานภาพสมรมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด หรืองานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย นพงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) และงานวัจัยของอรญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และงานวิจัยของกรกฎ พลกานิช (2540 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของอดิศร ร่มสนธ์ (2542 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของเอกชัย พราหมณกุล (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อความเจ้าหน้าที่สายตรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล หรืองานวิจัยของอรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544:62) พบว่าพนักงานชิตี้แบงค์ ประเทศไทย ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเอกชัย พราหมณกุล (2545 : 69)

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า สถานภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีภาระต้องเลี้ยงดูครอบครัวและต้องการความมั่นคงของชีวิตไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานหรือโยกย้าย และสามารถเบิกสวัสดิการต่างๆ ให้กับครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่สถานภาพอื่น

2.1.4 สายงาน จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากร และพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล สุวรรณธาดา (2545 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ บุนนาค (2543: บทคัดย่อ)

ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากร และพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีพนักงานทั่วไปจำนวนมาก และพนักงานทั่วไปมีการคาดหวังกับองค์การค่อนข้างมาก อีกทั้งพนักงานจ้างทั่วไปไม่สามารถมีการโยกย้ายได้ ซึ่งต่างกับบุคลากร และลูกจ้างประจำ

2.1.5 ตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา แทนศิริ (2545 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของสุนิสา เจ๊ะเล๊าะ (2540 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของเทียมใจ ศิริธรรม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อบริษัทวิทยุการบินประเทศไทย จำกัด พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของขวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540: บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าพนักงานฝ่ายการบินที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลางและระดับปฏิบัติการไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเปิดโอกาสให้บุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในทุกระดับของตำแหน่งงาน

2.1.6 ระดับ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าระดับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทวนชัย ส่องสว่าง (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ สมหมาย สรีทรัพย์ (2543 : บทคัดย่อ) พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ระดับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า มีความคิดว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และไม่มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น

2.1.7 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิบทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของวัชรี กรีธาสันต์ (2544: บทคัดย่อ) งานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของรุ่งนภา แทนศิริ (2545 : บทคัดย่อ)

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งอาจจะเกิดจากแนวคิดของบุคลากรมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่จะระดับการศึกษาด้วย

2.1.8 อายุราชการ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543: บทคัดย่อ) พบพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันโดยรวมต่อองค์การแตกต่างกัน หรืองานวิจัยของภัทรา หิริญรัตนพงศ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่องค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า และงานวิจัยของอรพินท์ สุขสถาพร (2541 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ บุนนาค (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ความผูกพันธ์ต่อองค์การของอาจารย์คณะคุรุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน หรืองานวิจัยของ Perter Lol (1997 : Abstract) พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและงานวิจัยของเอกชัย (2545 : 69)

จากการวิจัยพบว่า อายุราชการที่มีอายุราชการที่มากกว่ามีความผูกพันต่อองค์การที่มีอายุราชการน้อยกว่า ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการที่มากกว่าได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ และได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์การมาเป็นเวลานาน

2.1.9 อัตราเงินเดือน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า มีพนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำและปานกลาง และงานวิจัยของอรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544: 62) พบว่า พนักงานซิตี้แบงค์ประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ บุญนาค (2540 : บทคัดย่อ) หรืองานวิจัยของวัฒนา ศรีสม (2541 : บทคัดย่อ)

ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และได้รับอัตราเงินเดือนมากน้อยต่างกันจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยทางด้านอัตราเงินเดือนถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเป็นอย่างดี และอาจเป็นเพราะว่าอัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่าไม่ได้

รับความเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในอาชีพเดียวกัน หรือจำนวนเงินที่ได้ไม่เพียงพอกับการสร้างสถานภาพในสังคม (วุฒิชัย จำนง, 2538 : 542)

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยใคร่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ และเพื่อนเป็นแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการด้านความผูกพันต่อองค์การ

3.1.1 ควรส่งเสริมในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.1.2 ควรส่งเสริมทางด้านความพึ่งพิงได้ขององค์การ จะต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเป็นที่พึ่งพิงได้เมื่อเกิดปัญหาเดือดร้อน และสามารถคลี่คลายปัญหาให้ได้เมื่อเกิดปัญหาเดือดร้อนในการทำงาน

3.1.3 ควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและความเป็นมิตรกันของบุคลากรภายในหน่อยงาน เพื่อไม่ได้เกิดความขัดแย้งกัน ควรส่งเสริมโดยมีการดูแลเอาใจใส่ต่อขวัญและกำลังใจสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร และปรับปรุงระบบแนวความคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง

3.1.4 ควรส่งเสริมในส่วนของด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมรการพิจารณาในส่วนของค่าจ้างพิเศษให้มีความเหมาะสม ควรมีการพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3.1.5 ควรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นหุ้นส่วนองค์การ (Partnership)

3.1.6 ควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเพศหญิงโดยการปรับปรุงทางด้านการบริหารงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเพศหญิงได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเติมที่ ควรดูแลในเรื่องของสวัสดิการด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรเพศหญิงเพิ่มมากขึ้น

3.1.7 ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุน้อยให้มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรที่มีอายุมาก การจัดให้มีการพบประสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรด้วยกัน ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดให้มีการปฐมนิเทศ การจัดกิจกรรมนันทนาร่วมกัน การจัดกิจกรรม Walk Rally การจัดฝึกอบรมบุคลากรด้วยหลักสูตรมุ่งมั่นสร้างสรรค์สู่ความเป็นหนึ่ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่มีอายุน้อยให้มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีอายุน้อยเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานในวัยหนุ่มสาวจะมีแรงจูงใจมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณ (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ : 2537 : 73)

3.1.8 ควรให้ความสำคัญกับพนักงานจ้างทั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจทบทวนการให้สวัสดิการหรือเงินค่าตอบแทนหรือโครงสร้างตำแหน่ง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้น

3.1.9 ควรจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อชดเชยให้กับบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

3.1.10 ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีระดับต่ำ ให้มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยปรับเปลี่ยนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับต่ำร่วมแสดงความคิดเห็นได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และเสนอความคิดต่างๆ ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความผูกพันสูงขึ้น

3.1.11 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่บุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุน้อย บุคลากร พนักงานทั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และการทำงานมีความหมายต่อชีวิตมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มมากขึ้น

3.1.12 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจะมีการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันเพิ่มมากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยต่อไป

4.1 ควรศึกษาตัวแบบการผนึกกำลังร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำพาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

4.2 ควรศึกษาตัวแบบการประเมินผลในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน

4.3 ควรศึกษาความต้องการการปรับเปลี่ยนสายงาน หรือการปรับเปลี่ยนจากระบบการทำงานเป็นระดับ (ซี) เป็นแบบ