

# ความผูกพันในองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>

## Organization commitment of Local government officers in Lop Buri Province

ปัทมาธิษัฏ์ ถ้ำอุทก<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี โดยทำการศึกษาในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2564 – มกราคม พ.ศ. 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี จำนวน 346 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทางออนไลน์

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่า ความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งสามตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรีได้ร้อยละ 75.6 ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรีมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Beta = 0.374$ ) รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $Beta = 0.335$ ) และผลตอบแทน ( $Beta = 0.130$ ) ตามลำดับ

คำสำคัญ ความผูกพันในองค์การ , องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี

### Abstract

This research aimed to study about: (1) Organization commitment of Local government officers in Lop Buri Province, and (2) to study about the effects of factors related to Organization commitment of Local

---

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันในองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

government officers in Lop Buri Province. Furthermore, the experiment research system determined outcome around September 2021 to January 2022. The study example cases consisted of Local government officers in Lop Buri Province. Subsequently, approximately 346 individuals completed their online questionnaires by the submission date.

The results found that Organization commitment of Local government officers in Lop Buri Province measured at a high level. In addition, the effects of the factors related to Organization commitment of Local government officers in Lop Buri Province; comprised of a relationship between officers, the head department, co-workers, the job environment wages. There were 3 independent variables measured at approximately 75.6% of the majority of commitment in the work environment (Beta = 0.374), followed by the relationship between the head department, co-workers (Beta = 0.335), and wages (Beta = 0.130).

Keyword Organization commitment , Local government officers in Lop Buri Province

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และการขับเคลื่อนนี้ยังจำเป็นจะต้องใช้กำลังของหน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนในการผลักดันนโยบายของรัฐบาล เพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่เป็นส่วนสำคัญในการรับนโยบายดังกล่าวมาปรับให้เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงในพื้นที่ของตนเอง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นหน่วยงานที่รับเรื่องเดือดร้อน สอบถามความต้องการของประชาชน และเป็นหน่วยงานที่นำนโยบายของรัฐมาปฏิบัติเพื่อให้นโยบายสามารถขับเคลื่อนไปได้ เพราะฉะนั้นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุด

แต่เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นี้มีจำกัด ด้วยระบบราชการที่มีตำแหน่งมาก แต่มีคนทำงานน้อย ประกอบกับแต่ละหน่วยงานก็จะมีขนาดแตกต่างกันในเรื่องของปริมาณงาน จำนวนคน และค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จึงทำให้บางหน่วยงานนั้นมีคนโยกย้ายที่ทำงานบ่อย บางหน่วยงานก็มีคนที่ทำงานกับหน่วยงานตั้งแต่เริ่มจนเกษียณ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงนับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับ องค์กรอย่างมี

คุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุของความผูกพันในองค์กรที่ได้กล่าวไปข้างต้นนั้น มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี โดยต้องการที่จะศึกษาว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไรและมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด เพื่อสามารถช่วยให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กรสามารถทำงานให้บรรลุไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

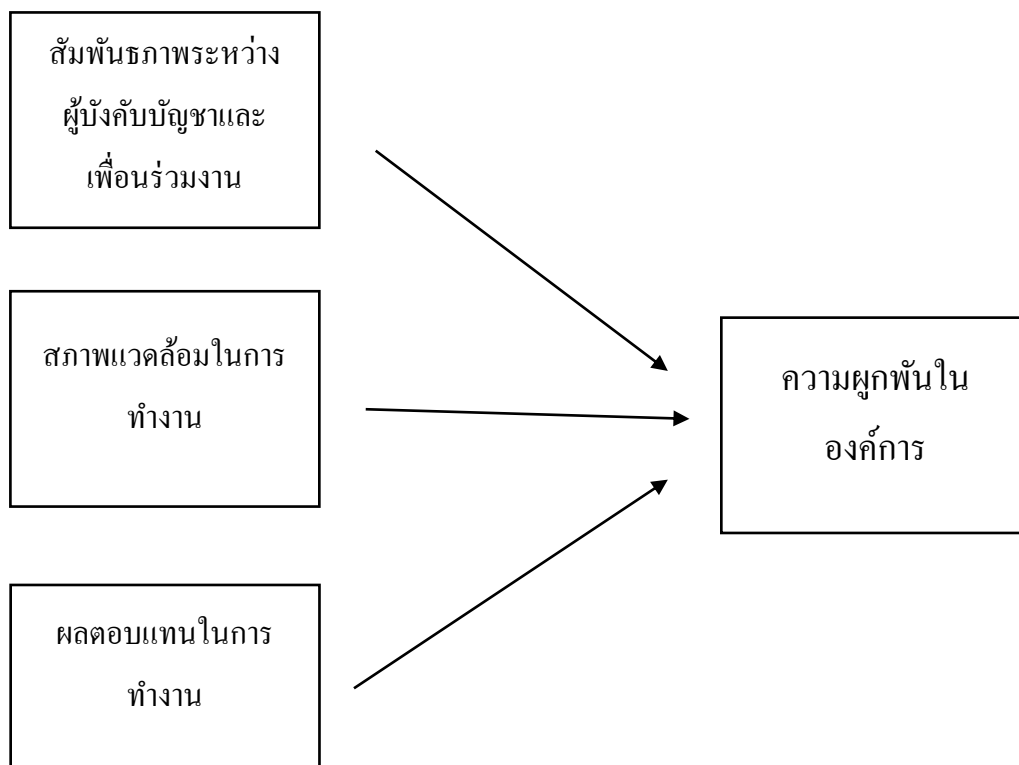
1. ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา คือความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับสังคม และ ปฏิสัมพันธ์ของสังคม สามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คนอยู่กับองค์กร ได้นานยิ่งขึ้น ทฤษฎีที่ใช้คือ ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชัลลิแวน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมคนทำงานที่เอื้อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนด้วยเงิน ในทุกรูปแบบและการบริการที่พนักงานสัมผัสได้รวมถึงสวัสดิการ (Benefit) ที่พนักงานได้รับ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร หมายถึง ตัวเชื่อมความคิดระหว่างบุคคลไว้กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว รู้สึกว่าได้เป็นเจ้าขององค์กรด้วยกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยรักษาองค์กรให้อยู่ในภาวะที่ดี เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีที่ใช้ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow , ทฤษฎีไซด์-เบ็ต (Side-bet theory) ของ Becker , ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor (1960) และทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg

#### กรอบแนวคิดในงานวิจัย



จากกรอบแนวความคิด นิยามศัพท์ได้ดังนี้

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

ตัวแปรอิสระ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่

1) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน

3) ผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าใช้จ่ายนี้ให้ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย พนักงานองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 139 คน พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 1,113 คน พนักงานเทศบาล จำนวน 726 คน และครูส่วนท้องถิ่น จำนวน 542 คน รวมทั้งหมด 2,520 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ โดยคำนวณจากสมการของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 346 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มแบบง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนในการทำงาน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ณ หน่วยงานเดิม ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทน และความผูกพันในองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นมาตรวัด Likert Scale (1932) โดยมีคำตอบให้เลือก 10 ระดับ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามของตัวแปรต่างๆ ดังนี้ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรผลตอบแทน และตัวแปรความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นปัญหาในการทำงาน และข้อเสนอแนะในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงในภายภาคหน้าเพื่อให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรีมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

### 4. การพัฒนามาตรวัดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลพัฒนามาจากความหมายในแนวคิดและทฤษฎี และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความตรงประเด็น ความถูกต้องในมาตรวัด ส่วนในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัด โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยพบว่ามาตรวัดตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.7 โดยมาตรวัดตัวแปรมีค่า Cronbach's Alpha ดังนี้

มาตรวัด	Cronbach's Alpha
ความผูกพันในองค์กร	0.970
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.948
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.897

ผลตอบแทน	0.924
----------	-------

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากหนังสือ บทความทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร และเว็บไซต์ ต่างๆจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน

## 6. การวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### 6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ณ หน่วยงานเดิม และตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความผูกพันเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับต่ำ

6.2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Regression)

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.9 (242 คน) มีอายุมากที่สุด 59 ปี และมีอายุน้อยที่สุด 22 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 38 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 49.1 (170 คน) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.4 (157 คน) ตำแหน่งงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการ เป็นจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 ค่าเฉลี่ยของเงินเดือนอยู่ที่ 24,343 บาท ระยะเวลาในการทำงานน้อยที่สุด อยู่ที่ 3 เดือน ระยะเวลาในการทำงานมากที่สุด 33 ปี 3 เดือน ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการทำงานประมาณ 8 ปี

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี จากการสอบถาม พบว่าตัวแปรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ยรวม 7.29 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.763) รองลงมาคือสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( ค่าเฉลี่ยรวม 6.91 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.148) และผลตอบแทนในการทำงานตามลำดับ (ค่าเฉลี่ยรวม 6.486 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.1128)

3. ผลการวิเคราะห์ว่าตัวแปรใดมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี จากการศึกษา สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยทั้งสามด้าน คือ สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรีมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีการจัดโต๊ะทำงานให้เป็นสัดส่วน มีระเบียบเรียบร้อย อุณหภูมิในการทำงานพอดี ไม่หนาวและไม่ร้อนจนเกินไป

1.2 ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรีรองลงมา ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้มากขึ้น มีการแบ่งงานที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.3 ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลพบุรีน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีการเพิ่มหรือปรับปรุงในเรื่องค่าตอบแทนต่างๆมากขึ้น นอกจากนี้ การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้มากขึ้น และควรใช้บุคลากรภายนอกมาเป็นผู้ประเมินแทน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของหน่วยงานอื่น เช่น รัฐวิสาหกิจ เอกชน ต่างๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและปรับปรุงหน่วยงานนั้นๆต่อไป

2.2 ศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำในองค์กร ความสุขในการทำงาน ลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

2.3 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเชิงลึกของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บรรณานุกรม

Brewer, G. (1995). Seven Secrets to Building Employee Royalty-When You Can't Promise Job Security.

**Incentive Performance Supplement. 12:20-27**

Copeland, L. (1988). **Learning to Manage A Multicultural Workplace**. Training 25: 48- 56

Hayhurst, A., Saylor, C., & Stuenkel, D. (2005). Work environmental factors and retention of nurses. **Journal of nursing care quality**, 20(3), 283-288.

Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological*. 3(1), pp. 42-48.

Sullivan, H. S. (Ed.). (2013). **The interpersonal theory of psychiatry**. Routledge.

Taro Yamane (1973 ). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd.New York. Harper and Row Publications.

Wakefield, A. (1996). Employee Incentive. **Bank Marketing**. 28(1) : 61-42.

จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2555). **บรรยากาศองค์การที่มีผล ต่อประสิทธิผลขององค์กร**. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม**. สันติชน.ภาค นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม.

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข /** มหาวิทยาลัยมหิดล,ม.ป.ท.

ปาริชาติ บัวเป็ง, (2554). **ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สกว สำนวณคง. (2547). **การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ในกลุ่มสมบูรณ์**. ภาค นิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะ ทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรอุมา ศรีสว่าง . (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน**. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.