

**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก**
**Organizational Commitment of Employees of the Local Administrative
Organization in Mueang Phitsanulok District, Phitsanulok Province**

สุรโชค สนขู¹,
ภาสกร ดอกจันทร์² และ ยุวดี พ่วงรอด³
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม^{1,2,3}

Surachok Sonkhoo¹,
Phasakorn Dokchan² and Yuvadee Phongrod³
Pibulsongkram Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding Author, Email: surachok98@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจาก 8 หมู่บ้าน จำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter Method ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนหรือสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน และ
- 3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* ได้รับบทความ: 10 พฤษภาคม 2568; แก้ไขบทความ: 13 ธันวาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 25 ธันวาคม 2568

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of organizational commitment among employees of local administrative organizations, 2) investigate the factors influencing organizational commitment among employees of local administrative organizations, and 3) explore suggestions and guidelines for enhancing organizational commitment within local administrative organizations. This study employed a quantitative research approach using a survey design. The sample consisted of 382 employees from local administrative organizations across eight villages. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics using multiple regression analysis with the Enter method.

The findings revealed that

1) the overall level of organizational commitment among employees of local administrative organizations was at a high level.

2) Factors significantly influencing organizational commitment included motivational factors—namely job characteristics, work achievement, recognition, and career advancement—and hygiene factors, including interpersonal relationships, salary or welfare, and job security. These factors were found to significantly affect organizational commitment in descending order.

3) Guidelines for enhancing organizational commitment should emphasize the establishment of clear work goals, the promotion of a collaborative working atmosphere, and the strengthening of employees' sense of pride in their work, in order to foster sustainable organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment; Employees; Local Administrative Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น โดยมีอำนาจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ทั้งนี้ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายและภารกิจขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและความทุ่มเทของพนักงานเป็นสำคัญ (Robbins & Judge, 2022)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความอุทิศตน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร ความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Allen & Meyer, 1990) อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและอัตราการลาออกที่ไม่เพียงพอกับภาระงาน สาเหตุสำคัญมาจากอัตราการลาออกและการโอนย้ายของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง (กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมการกระจายอำนาจ, 2566)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งประกอบด้วยเทศบาลนครพิษณุโลก เทศบาลเมืองอรัญญิก เทศบาลตำบลพลายชุมพล เทศบาลตำบลบ้านคลอง เทศบาลตำบลหัวรอ เทศบาลตำบลท่าทอง และเทศบาลตำบลบ้านใหม่ พบว่ากำลังเผชิญกับปัญหาด้านบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัญหาที่พบ ได้แก่ อัตราการลาออกและการโอนย้ายของพนักงานที่อยู่ในระดับสูง การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง และความไม่แน่นอนด้านนโยบายการบริหารซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทั้งนี้ จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการโอนย้ายและลาออกของพนักงานทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 30 (สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก, 2567)

ลักษณะเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐทั่วไป คือ ระบบการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งผู้บริหารจากประชาชน ส่งผลให้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือการหมดวาระของผู้บริหาร ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและแนวทางการบริหารบุคลากร เช่น การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือการโอนย้ายพนักงาน ซึ่งความไม่แน่นอนดังกล่าวอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดขวัญและกำลังใจ และลดระดับความผูกพันต่อองค์กร

การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำไม่เพียงส่งผลกระทบต่อบุคลากรแต่ละคนเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรโดยตรง เนื่องจากพนักงานขาดแรงจูงใจ

ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และไม่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งการสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพยังทำให้เกิดช่องว่างขององค์ความรู้ภายในหน่วยงาน ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยอาศัยทั้งปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงปัจจัยค้ำจุน เช่น เงินเดือนหรือสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน (Herzberg, Bernard & Snyderman, 1959)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยมุ่งศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล การจูงใจรักษาบุคลากร และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 575 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 236 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ
 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 5. แบบสอบถามข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด
- โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำมาสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงเทศบาลในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาล จำนวน 236 คน จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการแจกจ่ายและรวบรวมข้อมูล ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบความเรียงประกอบตาราง และการแจกแจงความถี่ของประเด็นความคิดเห็นที่ปรากฏ

ผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่านิยมองค์กร	3.99	0.524	มาก
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.05	0.417	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.04	0.509	มาก
ด้านความผูกพันทางอารมณ์	4.14	0.421	มาก
ด้านความภักดีต่อองค์กร	4.09	0.509	มาก
ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.420	มาก
รวม	4.06	0.317	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ รองลง คือ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่านิยมองค์กรตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ผลสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตัวพยากรณ์	B	Std.E.	Beta	t	Sig.
ปัจจัยเชิงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.140	0.026	0.280	4.050	0.003*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.120	0.030	0.240	3.553	0.001*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.180	0.021	0.340	5.867	0.012*

ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.038	0.051	0.047	0.736	0.463
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.114	0.057	0.208	2.861	0.005*
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.052	0.035	0.101	1.429	0.154
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	0.043	0.040	0.088	1.039	0.319
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.152	0.020	0.316	7.504	0.000*
ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	0.145	0.025	0.274	5.607	0.000*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.138	0.030	0.253	4.333	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 2 การทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

3.1 การสร้างเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงาน การยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่มีความชัดเจน

3.2 ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างความร่วมมือ ปรับปรุงสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของงาน ผ่านการปรับปรุงนโยบายและแผนงานให้มีความชัดเจนทุกสถานการณ์

3.3 ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ สร้างบรรยากาศ ปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมผ่านการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีค่านิยมมุ่งประโยชน์ต่อสังคม ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนัสสร พรหมเขียว (2565) ที่พบว่าข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ (2564) ที่รายงานว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนหรือสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับนัสสร พรหมเขียว (2565) ที่ระบุว่าลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จากผลการวิจัยสามารถเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก โดยควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสร้างภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย

สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ (2564) ที่เสนอให้มีการพัฒนาการประสานงาน การบูรณาการการทำงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรกำหนดและสื่อสารเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและมีความหมายต่อสาธารณะ เช่น การพัฒนาชุมชนหรือการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรพัฒนาระบบสวัสดิการและการฝึกอบรมให้ครอบคลุมการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการทบทวนสวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

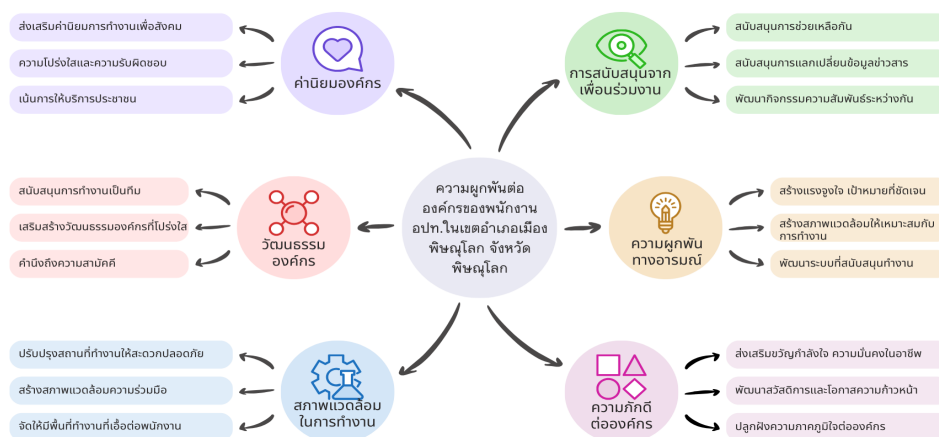
3. ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความโปร่งใส และวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความซื่อสัตย์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับพนักงานในระดับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อศึกษามุมมอง ประสบการณ์ และความคาดหวังที่มีต่อองค์กร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเติมเต็มข้อมูลเชิงปริมาณและสนับสนุนการกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรได้อย่างตรงประเด็นยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลมาจากการบริหารที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันทางอารมณ์ ความรักดี และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวอย่างสมดุลจะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีความมั่นคงอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเสถียรภาพขององค์กร โดยเกิดจากการบูรณาการองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ค่านิยมองค์กรทำหน้าที่เป็นรากฐานในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยเฉพาะค่านิยมด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการให้บริการประชาชน ซึ่งช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร องค์กรที่บริหารจัดการบนพื้นฐานของความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงมีแนวโน้มในการรักษาพนักงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมการกระจายอำนาจ. (2566). กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (17 พฤศจิกายน 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก หน้า 48-66.
- สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก. (2567). ข้อมูลสถิติ. <https://www.pitloklocal.org/project-rev2?hd=3>
- หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และ โชติ บดีรัฐ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Modern Learning Development*, 6(3), 150-163.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior*. (15th ed.). Pearson.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). Harper & Row.