



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

Organizational Commitment of Personnel in the Ban Dung District Administrative Office, Udon Thani Province

¹ทวีพร ฝ่ายขาว, ²สุปัน สมสาร

¹Taweeporn Faikhao, ²Supan Somsa

^{1,2}คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

^{1,2}Faculty of Political Science, Pitchayabundit College

¹Corresponding author, e-mail: taweeporn.add@gmail.com

Received: June 19, 2026; Revised: July 04, 2026; Accepted: July 09, 2026



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จำนวน 225 คน จากสูตรทาร์ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติค่าเอฟ (F-Test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D = 0.36) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.85$, S.D = 0.59) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.51) 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ 3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ 1) สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กรและประชาชนอย่างไร 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานผ่านกิจกรรมสร้างทีม (Team Building) และ 3) สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากรภาครัฐ; การบริหารทรัพยากรมนุษย์



Abstract

The objectives of this study were to: 1) examine the organizational commitment of personnel at the Ban Dung District Administration Office, Udon Thani Province; 2) compare the organizational commitment of personnel classified by gender, age, educational level, average monthly income, and work experience; and 3) propose guidelines for enhancing the organizational commitment of personnel at the Ban Dung District Administration Office, Udon Thani Province. The sample consisted of 225 personnel from the Ban Dung District Administration Office, determined using Yamane's formula. Data were collected using a structured questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using the independent samples *t*-test and one-way analysis of variance (ANOVA, F-test). The findings revealed that: 1) the overall level of organizational commitment among personnel was high ($\bar{x} = 3.81$, S.D = 0.36). When considering each dimension, the cognitive dimension had the highest mean score ($\bar{x} = 3.85$, S.D = 0.59), followed by the behavioral dimension ($\bar{x} = 3.80$, S.D = 0.73), while the affective dimension had the lowest mean score ($\bar{x} = 3.79$, S.D = 0.51). 2) The comparative analysis indicated that personnel with different gender, age, educational level, average monthly income, and work experience did not differ significantly in their overall organizational commitment. 3) The proposed guidelines for enhancing organizational commitment included: (a) fostering personnel's understanding of their roles and responsibilities, emphasizing the importance of their work to both the organization and the public; (b) promoting positive relationships among colleagues through team-building activities; and (c) encouraging personnel to take full responsibility for their duties and accomplish organizational goals effectively.

Keywords: Organizational commitment; public sector personnel; human resource management

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้น บุคลากรผู้ทำงานจะมีความกดดันในการทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะลาออก เพื่อไปสู่องค์กรที่ดีกว่า (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556)



ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งแสดงว่าบุคลากรนั้นมีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กรยังสร้างความสัมพันธ์เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก แม้สภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบ จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าองค์กรจะมีโครงสร้างแบบไหน หากต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆ จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรให้ผูกพันต่อองค์กรอันจะก่อให้เกิด สัมพันธภาพระหว่างองค์กรกับบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกและจิตใจ ที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงบุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย ถ้าองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่เพียงพอ มีความรู้ความสามารถและการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสทำงานจะได้รับผลสำเร็จย่อมมีมาก และถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ในการปฏิบัติงานในองค์กรก็จะทำอย่างเต็มความสามารถ การที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองสอดคล้องกัน สิ่งเหล่านี้สามารถแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (นันทนา ผ่องแผ้ว, 2554)

องค์กรภาครัฐในระดับท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ การให้บริการประชาชน และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะที่ว่าการอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานระหว่างภาครัฐและประชาชน ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นภาวะทางจิตใจที่สะท้อนถึงความรู้สึกภักดี ความเชื่อมั่น และความเต็มใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การลดอัตราการลาออก การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวม (Meyer & Allen, 1991) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามที่องค์กรกำหนดไว้ (เสกสรรค์ สนวา, 2569)

บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอส่วนใหญ่มองว่าโอกาสในการเติบโตในสายงานมีจำกัด เพราะการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายขึ้นอยู่กับส่วนกลาง อีกทั้งการประเมินผลหรือการพัฒนาไม่ได้มุ่งเน้นที่ผลงานในพื้นที่จริงเสมอไป ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และลดความผูกพันต่อองค์กร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินในระดับอำเภอ ทำหน้าที่ประสานนโยบายจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นและให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด การที่บุคลากรของหน่วยงานนี้มีความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการและประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน อย่างไรก็ตาม ในยุคที่สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร หรือภาระงานที่เพิ่มขึ้น ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อนักคิดและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และจากสถานการณ์ปัจจุบันในหลายหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงที่ว่าการอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ประสบปัญหาเกี่ยวกับ



การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การลาออกหรือย้ายงานบ่อยครั้ง ขาดแรงจูงใจ หรือมีแนวโน้มเปลี่ยนงาน ซึ่งอาจสะท้อนถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง ซึ่งอาจเกิดจากระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการประชาชนโดยตรง (ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง, 2568)

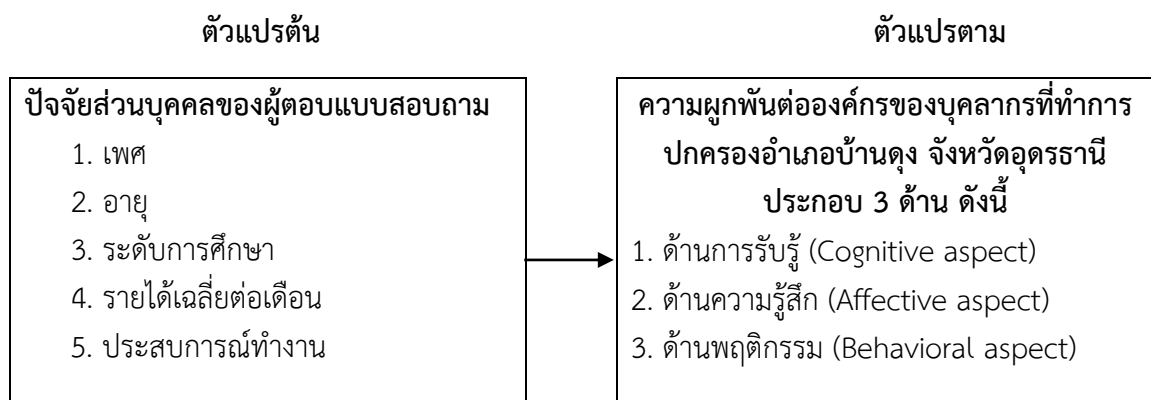
จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันที่สูงขึ้น ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวและทฤษฎีของ (Greenberg, 1993) เกี่ยวกับองค์ประกอบต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) 2) ด้านความรู้สึก (Affective aspect) และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral aspect) มากำหนดในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้



1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด จำนวน 512 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง, 2568) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงใช้สูตร Taro Yamane (1973) ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง และการกำหนดความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 225 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุกๆ หน่วยหรือทุกๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือก เท่าๆ กัน ด้วยวิธีการสุ่มฉลาก โดยการจับฉลากรายชื่อบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จนครบตามจำนวน คือ 225 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist Questionnaire) ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม โดยใช้มาตราส่วนประมาณ ค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน และนำผลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผล ระดับความผูกพันต่อองค์กรตามเกณฑ์ที่กำหนดของ บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (2553) และส่วนที่ 3 เป็น แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเริ่มจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์ และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจัดทำแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ก่อนปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าข้อคำถาม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในระดับที่ยอมรับได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.858 ซึ่งอยู่ในระดับดี สะท้อนว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต เพื่อประสานและประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือ จากบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมกำหนด ระยะเวลาส่งคืนภายใน 5 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 225 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ ความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำข้อมูลที่ได้มาจัดเตรียม และวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องและสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา



รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์มาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2553) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามเพศ และใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงาน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) นอกจากนี้ ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร จะนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปประเด็นสำคัญเป็นรายข้อย่อยเพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันตามปัจจัยส่วนบุคคลและเสนอแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผลการวิจัยสามารถสรุปได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.11 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.56 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,00120,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.00 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี บาท คิดเป็นร้อยละ 36.89

ตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรับรู้	3.85	0.59	มาก
2. ด้านความรู้สึก	3.79	0.51	มาก
3. ด้านพฤติกรรม	3.80	0.73	มาก
รวม	3.81	0.36	มาก

2. จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D = 0.36) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.85$, S.D = 0.59) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.51) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D = 0.59) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ท่านรับรู้และเข้าใจเป้าหมาย รวมถึงนโยบายการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$, S.D = 0.81) รองลงมา คือ ข้อ 4. ท่านรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8. ท่านรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.17$, S.D = 1.19)



2.2 ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $S.D = 0.51$) และเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 17. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร รวมถึงการบริหารงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.30$, $S.D = 0.87$) รองลงมา คือ ข้อ 18. ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรเอื้อต่อความสุขในการทำงาน ($\bar{x} = 4.09$, $S.D = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 14. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความสำคัญต่อชีวิตและการทำงานของ ท่าน ($\bar{x} = 3.24$, $S.D = 1.15$)

2.3 ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $S.D = 0.73$) และเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ เมื่อองค์กรมีความจำเป็น ($\bar{x} = 4.05$, $S.D = 0.85$) รองลงมา คือ ข้อ 29. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.01$, $S.D = 0.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 25. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 3.55$, $S.D = 1.12$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ 1) สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กรและประชาชนอย่างไร 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผ่านกิจกรรมสร้างทีม (Team Building) และ 3) สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายและตีความผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงสถิติมาพิจารณาร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความแตกต่างของความผูกพันตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้การอภิปรายผลจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงบริบทของหน่วยงานภาครัฐในระดับอำเภอ ตลอดจนแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะขององค์กรภาครัฐในระดับอำเภอมีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้บุคลากรได้เห็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชน การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีส่วนสำคัญต่อสังคม นอกจากนี้ ความผูกพันในระดับมากยังอาจเกิดจากบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา องค์กรที่มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง อีกทั้งในบริบทของสังคมไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัด ความสัมพันธ์ในเชิงเครือญาติหรือความคุ้นเคยส่วนบุคคลยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพัน



ซึ่งช่วยเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากอยู่ร่วมและทำงานกับองค์กรในระยะยาว อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ได้รับจากการเป็นข้าราชการหรือพนักงานภาครัฐ ความมั่นคงดังกล่าวช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับอนาคต และส่งผลให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรมีความมั่นใจในความมั่นคงและได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ก็จะเกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกัน การสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ เช่น การฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้ และโอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน ก็เป็นอีกองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพัน เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับการเติบโตของตนเอง เมื่อบุคลากรเห็นโอกาสในการพัฒนา ก็ย่อมเกิดแรงจูงใจในการทำงานและต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรต่อไป โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุงที่อยู่ในระดับมากนั้น น่าจะเป็นผลมาจากการผสมผสานของหลายปัจจัย ทั้งลักษณะงานที่มีคุณค่า ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้สึผูกพันและความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและประชาชนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล สอดส่อง (2568) วิจัยเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทองอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ชูทับ และอรจันทร์ ศิริโชติ (2567) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ในองค์กร ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Three-Component Model of Organizational Commitment) โดยอธิบายว่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูง กล่าวคือ บุคลากรมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานของที่ทำการปกครองอำเภอเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคลากรได้เห็นผลสำเร็จของงานและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer และ Allen ที่ระบุว่า หากบุคลากรมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร ก็จะนำไปสู่ความผูกพันในระดับสูง ในขณะเดียวกัน ความผูกพันด้านการคงอยู่ก็มีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคงในอาชีพ มีสวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน บุคลากรจึงมีแนวโน้มที่จะยังคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากการลาออกอาจมีต้นทุนสูง ทั้งในด้านโอกาสและความมั่นคง ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Meyer และ Allen ที่อธิบายว่าบุคลากรจะตัดสินใจอยู่กับองค์กรเพราะตระหนักถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากออกจากองค์กร

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ



องค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของหน่วยงานราชการมักมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผน และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีเพศ อายุ หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ต่างต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน ส่งผลให้เกิดการหล่อหลอมทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงไม่แตกต่างกันมากนัก ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานภาครัฐมีลักษณะเป็นระบบขั้นบันไดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามตำแหน่งและอายุงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว เช่น เพศหรือระดับการศึกษา ดังนั้น แม้ว่าบุคลากรจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนหรือประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แต่ก็ยังได้รับความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ค่อนข้างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน และวัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอมักเน้นความเป็นหนึ่งเดียว ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในเชิงงานและเชิงสังคม ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ ลักษณะของงานด้านการปกครองยังเปี่ยมไปด้วยความท้าทาย ให้บริการประชาชนและการทำประโยชน์เพื่อสังคม บุคลากรส่วนใหญ่จึงมีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ที่คล้ายคลึงกัน คือ ความภาคภูมิใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ไม่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความหลากหลายในด้านพื้นฐานส่วนบุคคล ผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันนั้น สามารถอธิบายให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรแบบสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Organizational Commitment) ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ตามแนวคิดของ Meyer และ Allen อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสำคัญ กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน มักได้รับนโยบาย การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เกิดระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างด้านเพศ อายุ หรือระดับการศึกษาก็ตาม ในกรณีของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีระบบระเบียบแบบแผนชัดเจน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ และมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งยังมีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นไปตามโครงสร้างของภาครัฐ จึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ (continuance commitment) และมีความรู้สึกที่ควรปฏิบัติงานตอบแทนองค์กร (normative commitment) ในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล สอดส่อง (2568) วิจัยเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทองอำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้ นโยบายทั้ง 4 ด้านมุ่งเน้นการสร้างองค์กรที่บุคลากรมีความสุขและพร้อมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสร้างความผูกพันทางอารมณ์ผ่านบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย และใส่ใจความรู้สึกของบุคลากร ควบคู่กับการยกย่อง ชื่นชม และมอบรางวัลแก่ผู้มีผลงานดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์กรยังสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

จากการศึกษาผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน ความรู้สึกต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น การวิเคราะห์ผลการวิจัยและวางแผนแนวทางการพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้นและยั่งยืนต่อองค์กร ควรมีการดำเนินการดังนี้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 กำหนดนโยบายเสริมสร้างความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) ส่งเสริมให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากร เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นกันเอง และให้คุณค่ากับบุคลากร



2.2 นโยบายด้านการยกย่องและให้รางวัล (Recognition Policy) จัดให้มีระบบการยกย่องชื่นชม หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดี เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจ

2.3 นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ สนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและเห็นอนาคตในองค์กร

2.4 นโยบายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ (Team Building), กีฬาสี, งานเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความใกล้ชิดและความรู้สึกเป็นทีม

3.2 ส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถสื่อสาร แสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนปัญหาได้อย่างอิสระและปลอดภัย

3.3 พัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจรับฟัง และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.4 สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความเป็นธรรมในองค์กร และการลดความตึงเครียดในการทำงาน

5. ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ เปรียบเทียบกับบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

4.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

4.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

โกศล สอดส่อง. (2568). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 5(1): 293-301.

จรรยา ชูทับ และอรจันทร์ ศรีโชติ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11(1): 143-156.

ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง. (2568). *รายงานสถิติประชากรและการปกครอง อำเภอบ้านดุง ประจำปี 2568*. อุดรธานี: ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านดุง.

นันทนา ผ่องแผ้ว. (2554). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. *ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัย: แนวทางปฏิบัติอย่างง่าย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- เสกสรรค์ สนวา. (2569). *การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอด่านมะกอก. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Greenberg, J. (1993). *The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice*. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61–89.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.

