

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผล

#### 5.2 อภิปรายผล

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ด้านเจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $\bar{X} = 3.17$ )

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีเพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

8. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีข้อเสนอแนะคือ ไม่ควรร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงาน ควรใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา การทำงานของควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความหมาย ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับควรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับองค์กร เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานควรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ควรทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ควรอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีเพศ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากร ที่มี เพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นหญิง หรือชาย มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งได้ปฏิบัติงานภายใต้ กฎ ระเบียบ เดียวกัน โดยยึดมาตรฐานของหน่วยงานเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilson and Laschinger(1994 อ้างถึงใน วัชรภรณ์ มีสมบุรณ์, 2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนกจำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลา

การทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยการที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนภายในองค์กรโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว องค์กรอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงานเช่นมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลถึงความเสมอภาคพนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน**

พบว่า บุคลากร ที่มี อายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก อายุไม่ได้เหตุให้บุคลากรคิดต่างกัน เพราะบุคลากรทุกคน ปฏิบัติงานภายใต้ กฎ ระเบียบ เดียวกัน โดยยึดมาตรฐานของหน่วยงานเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะเชษฐ์ เรื่อง ไพโรจน์ (2548) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านลักษณะงานและประสบการณ์ จากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน คือ ด้านความเข้าใจในระบบการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำหาย ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความรู้สึกสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร นอกจากนี้ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในระดับมากในทุกด้าน คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีบอกใคร ๆ ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก่อนเป็นอันดับแรก การไม่เปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีงานอื่น ๆ ที่ดีกว่า ความมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ความเต็มที่จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป ความเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย รูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพคืออยู่แล้ว ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าและด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศอายุระยะเวลาการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยการที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนภายในองค์กร โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว

องค์การอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงานเช่นมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลถึงความเสมอภาคพนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

**สมมติฐานที่ 3** บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันพบว่า บุคลากร ที่มี สถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากร แม้จะสถานภาพการสมรสต่างกันก็ไม่ได้เป็นเหตุให้ต่างกัน เพราะบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงาน ภายใต้ กฎ ระเบียบ เดียวกัน โดยยึดมาตรฐานของหน่วยงานเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะเชษฐ์ เรืองไฟโรจน์ (2548) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน คือ ด้านความเข้าใจในระบบการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความรู้สึกสำคัญของตนเองต่อองค์การ ด้านความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความคิด ความชอบ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การ นอกจากนี้ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในระดับมากในทุกด้าน คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีบอกใคร ๆ ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก่อนเป็นอันดับแรก การไม่เปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีงานอื่น ๆ ที่ดีกว่า ความมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ความเต็มที่จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป ความเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย รูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพคืออยู่แล้ว ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าและด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การมีความสัมพันธ์ของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศอายุระยะเวลาการทำงานไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยการที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากองค์การ ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนภายในองค์การ โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวองค์การอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงานเช่นมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลถึงความเสมอภาคพนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

**สมมติฐานที่ 4 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน**

พบว่า บุคลากร ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ กฎ ระเบียบ เดียวกัน โดยยึดมาตรฐานของหน่วยงานเป็นหลัก ไม่ได้แยกการศึกษาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilson and Laschinger (1994 อ้างถึงใน วัชรารักษ์ มีสมบุรณ์, 2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนกจำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศอายุระยะเวลาการทำงานไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยการที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนภายในองค์การโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวองค์การอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงานเช่น มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลถึงความเสมอภาคพนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิมา หลักทอง(2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ท ำ ในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วน ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการท างาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ประสบการณ์ในการท างานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบ การณ์ในการท างานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

**สมมติฐานที่ 5** บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากร ที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ ภายใต ้กฎ ระเบียบ เดียวกัน โดยยึดมาตรฐานของหน่วยงานเป็นหลัก ไม่ได้ว่าจะทำงานระยะเวลามากแค่ไหน ทุกคนก็มีความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาผลการศึกษาพบว่าการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกองค์การปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันองค์กรของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ความมั่นคงในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารที่ทีมงานประกอบด้วยควมมีประสิทธิภาพขององค์กรศักยภาพของผู้นำ ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ AckdethPiyadeth (2010) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลส่วนกลางประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพยาบาลประจำการจำนวน 288 คนที่ทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลส่วนกลาง 3 แห่งของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่าบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำส่วนบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 6** บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากร ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากร ที่มีรายได้ น้อย อาจมีความรู้สึ กว่าตนเองต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น หรือได้สวัสดิการ ไม่เหมือนผู้ที่มีรายได้ที่มากกว่า แต่บุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต ้กฎ ระเบียบ เดียวกัน โดยยึดมาตรฐานของหน่วยงานเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะเชษฐ เรืองไพโรจน์ (2548) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คนผลการวิจัยสรุปว่า ด้าน

ลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน คือ ด้านความเข้าใจในระบบการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านความคาดหวังใน โอกาสก้าวหน้า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความรู้ที่สำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความรู้ที่คิดว่าได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร นอกจากนี้มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในระดับมากในทุกด้าน คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีบอกใคร ๆ ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก่อนเป็นอันดับแรก การไม่เปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีงานอื่น ๆ ที่คิดว่า ความมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ความเต็มที่จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป ความเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย รูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ความคาดหวังใน โอกาสก้าวหน้าและด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherrington (1994, pp. 275-277) ทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้ที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรนาน ผู้ที่มีการศึกษาน้อยและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนั้นพบว่า การได้ทำงานที่มีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการบริหารงานส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ถ้าองค์กรมีการกระจายอำนาจ ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่า ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รวมถึงความรู้ที่คิดว่าตนเองมีความสำคัญมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

1. ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ควรมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานคนหนึ่งในองค์กรนี้ ไม่ควรร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

2. ด้านเจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีควรทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อยก็ตาม และพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จของงานให้กับองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีรู้สึกว่างค์กรที่ทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้ว และต้องการที่จะทำงานอยู่ที่นี้ตลอดไป

### 5.3.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

1) ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ควรจะมีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือ สัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เพื่อข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับมุมมอง หรือ ทิศนะต่อความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดใกล้เคียง เปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปร