

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยในบทที่ 5 นี้ จะแบ่งหัวข้อการเสนอออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบข้อที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 3.50$) ในภาพรวมแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อค้นพบข้อที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง

($\bar{X} = 3.58$) ในภาพรวมแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเอง

ข้อค้นพบข้อที่ 3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยใช้การทดสอบสมมุติฐานด้วยค่า Correlation Coefficient และการวิเคราะห์สาเหตุในเชิงคุณภาพสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านลักษณะงาน
2. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการบังคับบัญชา
6. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการบังคับบัญชา
7. ความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
8. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านลักษณะงาน
9. ความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านลักษณะงาน

อภิปรายผล

ในการวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย จะอภิปรายเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นที่ได้จากการศึกษาและองค์ความรู้เดิมจากเนื้อหาบทที่ 2 ดังนี้

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคม

อาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการยืนยันความรู้ที่มีอยู่เดิม ดังต่อไปนี้

1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่า หลักการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบพี่น้อง ผู้บังคับบัญชาก็จะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำงานและร่วมรับผิดชอบ เพราะผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานเป็นกันเอง กันลูกน้อง ส่งเสริมให้ลูกน้องได้มีโอกาสให้คำแนะนำทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว มีหลักการบังคับบัญชาด้วยเหตุผล ก็ทำให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีม บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ที่มีพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้วในลักษณะเครือญาติ พี่น้อง และหลักการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นงานบริการเพื่อชุมชน และเป็นองค์กรที่ไม่ได้มีการแสวงหาผลกำไร ดังนั้นจึงไม่เกิดการแข่งขันเพื่อผลประโยชน์หรือผลกำไร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นไปในทางที่ดี โดยมีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคนที่มีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกมาเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาที่ตนรับผิดชอบ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของขนิษฐา วัฒนโอพารนนท์ (2546 : 46-47) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งสอดคล้องในประเด็นข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และจะสอดคล้องในประเด็นด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551 : 58-63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรียรัตน์ ชาวไทย (2554 : 43) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจสูงไม่ว่าจะเป็น ด้านสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเพียงพอของรายได้ การบังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นกำลังขวัญใน

การปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงด้านความรับผิดชอบ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสรุป Steers (1977 : 46-56) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การขณะที่ Steers and Porter (1991 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

นอกจากนั้น Steers ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านบุคลากร

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาพบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรียังมีกำลังขวัญและความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบายด้านบุคลากรเพื่อพัฒนากำลังขวัญของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. จากข้อค้นพบรายได้จากการทำงานในหน้าที่ยังไม่เพียงพอจะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวอย่างไรก็ตามในการแก้ไขในระบบไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดตามระเบียบหลักเกณฑ์ ดังนั้นในการแก้ปัญหาดังกล่าวต้องปรับที่ตัวบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในแ่งชีวิตพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น องค์กรมีนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการจัดเครื่องแบบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย

2. จากข้อค้นพบที่ต้องปฏิบัติงานที่ต้องเป็นการเสี่ยงอันตราย การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประสบปัญหาความเสี่ยงในการปฏิบัติ ต้องทำงานระหว่างระเบียบตามหลักการกับการสั่งการของผู้บริหาร ควรมีการปรับระเบียบการทำงานให้สอดคล้องระหว่างหลักการกับการปฏิบัติงานจริงให้มากขึ้น

3. จากข้อค้นพบที่ต้องปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว อาจถูกโยกย้ายหรือให้ทำงานอื่น บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง โดยผู้มีอำนาจไม่สามารถโยกย้ายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่หน้าที่ของบุคลากรเอง และถ้ามีการโยกย้ายงานต้องเป็นไปด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือ คณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.อบจ.) มิใช่อำนาจของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว

4. จากข้อค้นพบเมื่อมีการประชุมเพื่อแบ่งงานจะไม่เกิดการรับอาสาในการทำงาน ดังนั้นในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และมีจิตอาสาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. จากข้อค้นพบหน่วยงานยังไม่เห็นความสำคัญของบุคลากร ดังนั้นควรมีการยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติ หรือปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงาน เป็นการสร้างคุณค่าของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการแข่งขันในการทำงานเพื่อท้องถิ่น

6. จากข้อค้นพบการทำงานต้องร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างถ่องแท้และมีการปรับทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มองว่างานทุกงานเราสามารถปฏิบัติได้ ลดการพึ่งพาจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทวิวิจัยครั้งต่อไป

หลักจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการดำเนินการวิจัยหลังจากนี้คือ

1. ควรมีการขยายพื้นที่การทวิวิจัยให้กว้างขวางมากขึ้น เช่น กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัดจันทบุรี เพื่อทำการเปรียบเทียบแต่ละพื้นที่จะทำให้ได้มาซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้เป็นมาตรฐาน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเจาะลึก ในกำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้