



ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาวสุราษฎร์ธานีบุรี
ตำบลชาวสุราษฎร์ธานีบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ศันัญฉัตรชัย พิพัฒน์แว่นกุล

ร.๕๕๙
สารนิเทศนิตยสารเป็นตัวแทนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสุตตรศาสนาและศตวรรษที่
ตามวารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พุทธศักราช ๒๕๕๓

**ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า
อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร**



**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2553**

**THE STAFF'S CORRELATION IN ORGANIZATION OF TAMBOL KHANU
WORALAKSABURI ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
KHANU WORALAKSABURI DISTRICT,
KAMPHAENGPHEH PROVINCE**



TANYAWAN PHIPHATWETCHAKUN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

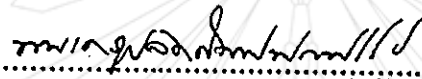
GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

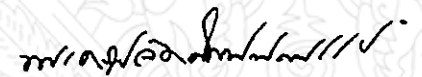
B.E. 2553 (2010)


หัวข้อสารนิพนธ์ : ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง
ชื่อนักศึกษา : รัชฎวดี พิพัฒน์เวชกุล
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย วงษ์นาคะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : พระสุเมธีธรรมภาณ

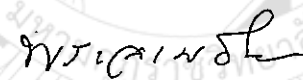
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

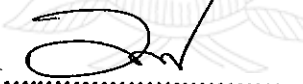

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

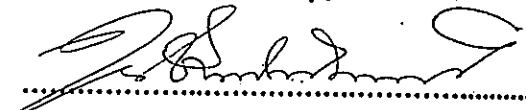
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย วงษ์นาคะ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(พระสุเมธีธรรมภาณ)


..... กรรมการ
(พระมหาวิโรจน์ กุศตวีโร (ดร.))


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวนทอง เขาวงกตพิงศ์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Staff's Correlation in Organization of Tambol Khanu
Woralaksaburi Administrative Organization, Khanu
Woralaksaburi District, Kamphaengphet Province

Student's Name : Tanyawan Phiphatwetchakun

Department : Government

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Somchai Wongnaya

Co-Advisor : Phrasumedhidharmbhana

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Somchai Wongnaya
..... Advisor
(Assoc. Prof. Dr. Somchai Wongnaya)

Phrasumedhidharmbhana
..... Co-Advisor
(Phrasumedhidharmbhana)

V. Kuttaveero
..... Member
(PhramahaViroj Kuttaveero (Dr.))

T. Chaowakeeratiphong
..... Member
(Assoc. Prof. Dr. Tuanthong Chaowakeeratiphong)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
ชื่อนักศึกษา	: ธีญวดี พิพัฒน์เวชกุล
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย วงษ์นาคะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: พระสุเมธีธรรมภาณ
ปีการศึกษา	: 2552

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี จำนวน 76 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรรองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ตามลำดับ
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลชาณุวรลักษบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรปรับปรุงให้ขอความคิดเห็นจากพนักงานเทศบาลว่านโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาลนั้นดีหรือไม่ นำไปใช้ได้ประโยชน์อย่างไรต่อชุมชน ควรปรับปรุงเรื่องเวลาทำงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร ควรมีการอบรมฝึกงาน ทักษะของพนักงานเป็นประจำ เพื่อที่จะให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี

Thematic Title : **The Staff's Correlation in Organization of Tambol Khanu
Woralaksaburi Administrative Organization, Khanu
Woralaksaburi District, Kamphaengphet Province**

Student's Name : **Tanyawan Phiphatwetchakun**

Department : **Government**

Advisor : **Assoc. Prof. Dr. Somchai Wongnaya**

Co-Advisor : **Phrasumedhidharmbhana**

Academic Year : **B.E. 2552 (2009)**

ABSTRACT

The objective of this thematic paper were as follows: 1) to study The Staff's Correlation in Organization of Tambol Khanuworalaksaburi Organization Administration, Khanuworalaksaburi, Kamphaengphet Province 2) to compare with The Staff's Correlation in Organization of Tambol Khanuworalaksaburi Organization Administration, Khanuworalaksaburi, Kamphaengphet Province classified by the gender and education of an officer and 3) for study the suggestion in relationship development to the organization from municipal officers in this District totaling 76 in Numbers. If was made by simple random sampling. Its instrument was questionnaire with 5 rating scales. Descriptive statistics used were frequency, percentage, means, and standard deviation and t-test

The results of research were found as follows:

1. The Staff's Correlation in Organization of Tambon Khanuworalaksaburi Organization Administration, Khanuworalaksaburi, Kamphaengphet Province was at high level in overall aspects. When considered in each aspect, all aspects were at high level. The most high was confidence and Acceptance Commitment Organizational ideality. Organizational positive, Organization continuance positive mind respectively.

2. The hypothetical testing was that municipal officer with different sex and education had no different opinion

3. The Suggestions was found that the opinion of officers should be heard to know weather the municipal polices were good or not, and how the policy could be useful for the community. Work timing should be adjusted to have officers good attitudes in working for Organization. Work training and Working skills should be set out in order to have then with well-organization comment.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กรและบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ดังต่อไปนี้ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนสามารถนำความรู้มาเขียนสารนิพนธ์นี้ได้และกรุณาชี้แนะทางในการศึกษาค้นคว้า ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ ประธานกรรมการ, รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย วงษ์นายะ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์, พระสุเมธีธรรมภาณ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม, พระมหาวิโรจน์ คุตตวิโร (ดร.) กรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร. ทวนทอง เขวากิรติพงษ์ กรรมการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ตรวจสอบสารนิพนธ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนแล้วเสร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อุทิศแรงกายและแรงใจให้บริการที่ดีเยี่ยมสนับสนุนการทำสารนิพนธ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยการเติมเต็มในสิ่งที่ขาดแคลนและคอยให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย วงษ์นายะ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหา และแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการจัดพิมพ์สารนิพนธ์ ให้ถูกต้องตามรูปแบบของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

ทุกท่านที่กล่าวมาได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำองค์ความรู้ ให้บริการ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ ฉบับนี้จนแล้วเสร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีทุกประการ

ธัญวัลย์ พิพัฒน์เวชกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	12
2.4 การบริหารของเทศบาล	15
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	19
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26

	ฉ
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	26
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	28
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผล	29
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
5.1 สรุปผล	48
5.2 อภิปรายผล	49
5.3 ข้อเสนอแนะ	55
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	55
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	61
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	62
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	64
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	70
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	72
ภาคผนวก จ แบบวิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม	78
ประวัติผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	31
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	32
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	33
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	34
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	35
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชรด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่	36
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 4.8	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	38

- ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3
ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 38
- ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
จำแนกตามเพศ 39
- ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่น
และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามเพศ 39
- ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา 40
- ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่น
และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา 40
- ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านการใ้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ
องค์กร จำแนกตามเพศ 41
- ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใ้ความ
พยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ 41
- ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านการใ้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ
องค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา 42

- ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใช้ความ
พยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร จำแนกตามระดับ
การศึกษา 42
- ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตน
ปฏิบัติงานอยู่ จำแนกตามเพศ 43
- ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความ
ปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จำแนกตามเพศ 43
- ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตน
ปฏิบัติงานอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา 44
- ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความ
ปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จำแนกตามระดับ
การศึกษา 44
- ตารางที่ 4.23 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร 45
- ตารางที่ 4.24 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร 45
- ตารางที่ 4.25 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปใน
องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ 46

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หน้า

25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการประเทศสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง¹

การให้โอกาสประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของการปกครองตนเองในท้องถิ่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้น นอกจากจะเป็นผลดีในด้านที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริหารงานบุคคลโดยประชาชนในท้องถิ่นเขาเห็นชอบด้วยแล้ว ยังเป็นผลดีในข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้บริหารงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ และภายใต้การปรับเปลี่ยนจากสาขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบล ทำให้้องค์กรต้องปรับแนวทางการดำเนินงาน โดยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้นเกิดความยืดหยุ่นต่อการดำเนินการบริการประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการได้รวดเร็วขึ้น และครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้พนักงานทุกคน จึงเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล เป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสำเร็จให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง อีกทั้งยังมีส่วนในการสร้างเอกลักษณ์และภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรด้วย

เทศบาล เป็นองค์กรการปกครองท้องถิ่น ย่อมต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหาร และจัดการงานด้านบริการที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น นั่นก็คือ เทศบาลจะต้องสนองตอบกับความต้องการของประชาชนได้ เทศบาลจะต้องมีศักยภาพในการให้บริการอย่างเพียงพอ และความสำคัญของการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน คือ คน ทั้งนี้เพราะ คน เป็นองค์ประกอบหลักขององค์กร องค์กรทุกองค์กรล้วนประสงค์ให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายทั้งสิ้น แต่งองค์กรหาได้ประสบกับสิ่งที่ตนเอง

¹ธีรพงษ์ มหาวิโร, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554), (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด, 2550), หน้า 37.

ต้องการทุกองค์กรไม่ ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่าการบริหารงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ๆ มากมาย อันได้แก่ ปัจจัยในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และในบรรดาปัจจัยดังกล่าว คน เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง สำหรับประสพการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น จะเกิดเมื่อบุคลากรมีความคุ้นเคยกับสถานที่ พื้นที่ และเนื้องานเป็นอย่างดี ซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาสั่งสมประสพการณ์ แต่ถ้าหากบุคคลที่ปฏิบัติงานลาออก หรือขอย้าย อาจทำให้พลังขับเคลื่อนการให้บริหารหยุดชะงักไปได้ ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือขวัญและกำลังใจ ของพนักงานจะต้องได้รับการเอาใจใส่ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร²

การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องมีกระบวนการในการบริหารพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีโครงสร้างขององค์กรที่แน่นอนชัดเจน และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน ประการที่สอง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือการที่สมาชิกมีความรู้สึกร่วมกันได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และประการที่สาม การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรเดิมไม่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังคงมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมียะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น โดยไม่คิดเปลี่ยนใจ นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ความจงรักภักดีก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกขององค์กรแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานของเทศบาล ได้มองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เป็นไปอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เกิดขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงภายในอย่างหนึ่งที่สำคัญที่เห็นว่าอาจกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กรคือการที่พนักงานลาออกก่อนเกษียณอายุ ด้วยเป้าหมายบางอย่าง เช่นการไปทำธุรกิจส่วนตัวหรือการเปลี่ยนงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาต้องการทราบว่าพนักงาน

²สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, **แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2551), หน้า 14-17.

เทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใดเพื่อที่จะได้หาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันมีผลไปสู่ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มใจภูมิใจ และต้องการที่จะดำรงสมาชิกภาพของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อร่วมกันช่วยพัฒนาสร้างสรรค้องค์กรไปข้างหน้าให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

1.3.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานของเทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี จำนวน 95 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในด้านต่อไปนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ เทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี ตำบลขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศและการศึกษาของพนักงาน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัย ไปพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง เป็นความรู้สึกดี ๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าองค์กรของตนก็ตาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. **ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานเทศบาลที่มีต่อเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

2. **การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลที่มีต่อเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

3. **ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่** หมายถึง ความปรารถนาที่พนักงานเทศบาลต้องการที่จะทำงานที่องค์กรอย่างยาวนาน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ

1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี และ 2) ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 การบริหารของเทศบาล
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7. สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การกำหนดคำนิยามของ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

L. Porter F.J. Smith กล่าวว่าความรู้สึผูกพันต่อองค์กร คือลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร¹

Marry E. Sheldon ให้ความหมายของความผูกพันว่า “เป็นทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยเข้าไปเชื่อมโยงกับพฤติกรรมของบุคคล ๆ นั้นกับองค์กร เนื่องมาจากการลงทุนในช่วง

¹กรณีย์ (ศิริติบุตร) มหานนท์, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 95.

ระยะเวลาหนึ่งทำให้ไม่อยากลาออกจากองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันพยายามทำงานอย่างดีที่สุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย”²

Bruce Buchanan ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรักใคร่ที่ผูกติดกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป³

Backer ผู้ให้คำนิยามของความยึดมั่นผูกพันว่า “บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความยึดมั่นผูกพันก็เพราะเขาได้สร้าง Side-bet ต่อสิ่งนั้น ๆ (Side-bet ในความหมายของ Backer ก็คือการลงทุนนั่นเอง) เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อสิ่งนั้นก็ทำให้เขาสูญเสียมากกว่าที่เขาจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อสิ่งนั้น”⁴

Kanter นิยาม ความยึดมั่นผูกพันว่า “เป็นความปรารถนาของสมาชิกที่จะทำสิ่งที่จะช่วยดำรงรักษากลุ่มไว้เพราะว่ากลุ่มได้ให้สิ่งที่เขาต้องการความยึดมั่นผูกพันเชื่อมโยงความสนใจของตัวเองกับความต้องการทางสังคม สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มในระดับที่เขารับรู้เกี่ยวกับกลุ่ม นั่นคือเขาจะยึดมั่นผูกพันในระดับที่เขารู้สึกว่าไม่มีความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของเขา เขาจะยึดมั่นผูกพันเท่าที่ความต้องการของเขามีอยู่เมื่อสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันสิ่งที่เขาต้องการทำย่อมเหมือนกับสิ่งที่เขาทำแล้ว เพราะฉะนั้น ความยึดมั่นผูกพันมิใช่เป็น

²อาจารย์ นาคสุภรังสี, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม”, **วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2540, หน้า 10.

³จริยา อธิวรกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับและการแสดงออกของตนและการใช้อำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารชาวไทยและชาวญี่ปุ่นในบริษัทข้ามชาติ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2542, หน้า 15.

⁴อัคคี ศรีทราชัยกุล, “ความยึดมั่นผูกพันในศาสนาของชาวพุทธ : ศึกษาเฉพาะกรณีชาวพุทธในกลุ่มวัดพระธรรมกายพุทธสถานสันติอโศก และวัดชลประทานรังสฤษฎ์”, **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2530, หน้า 9.

เพียงแต่ส่วนสำคัญสำหรับการอยู่รอดของชุมชนเท่านั้น แต่เป็นส่วนที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชุมชนด้วย”⁵

กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (formal attachment) แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวที่ทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้⁶

กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ ยังกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง “ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์การต่อไป รวมถึงทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ตลอดจนเต็มใจที่จะขอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ”⁷

Steers มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ “เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการ เป็นสมาชิกขององค์การ”⁸

จากแนวคิดของ Steers มีความเห็นว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมี ประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมี แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับ องค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

เรื่องเดียวกัน.

⁵กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์, การประเมินประสิทธิผลขององค์การ, อ่างแล้ว, หน้า 94.

⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 95.

⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 96.

3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจใส่ทรัพยากรในเป้าหมายขององค์กรมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี⁹

Steers ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการหลายท่าน แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา (Antecedent) หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Outcome of Commitment) และได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment) ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) 3 ลักษณะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ 3 ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcome of Commitment) ได้แก่ ความปรารถนาและความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร และสัทธิภาพในการทำงาน¹⁰

นอกจากนี้ **Steers** ยังกล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายในงาน (Variety) ความประจักษ์ในงาน (Task identity) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social interactions)

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 97.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 96.

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีการรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะงาน คือทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ (Group Attitudes) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)¹¹

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก ความเป็นอันดับหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน ประการที่สอง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ คือการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และประการที่สาม การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์การเดิมไม่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังคงมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์การนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมิอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอก ก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้น โดยไม่คิดเปลี่ยนแปลงใจ นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ความจงรักภักดีก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกขององค์การแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์การ ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจกันมากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ คือ

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวา ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

¹¹ เรื่องเดียวกัน.

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กรซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงาน สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความ จงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตน เป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่องราวความมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของมนุษย์ มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความ แตกต่างกันไปในด้านค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพ และบทบาท ความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วย ให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น¹²

Bruce Buchanan เห็นว่า “ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ” ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิก องค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะ แก่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวันในสถานที่ ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบ ต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมี เสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลได้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่าง มากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึง เป้าหมายได้สำเร็จ

¹²อนันต์ชัย คงจันทร์, ความผูกพันต่อองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ ปริทัศน์ 9, 2529), หน้า 34-41.

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร¹³

Michael Brown มีความเห็นว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เพราะสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

1. เมื่อเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เมื่อรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ และมีความสำคัญต่อองค์กร
3. เมื่อรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร¹⁴

จากความหมายที่ได้กล่าวมาในข้างต้น พอจะสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าเป็นความรู้สึกดี ๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่นมองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าองค์กรของตนก็ตาม

¹³ นงเยาว์ แก้วมรกต, “ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2542, หน้า 20.

¹⁴ พรพรรณ ศรีใจวงศ์, “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณรักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2541, หน้า 23.

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีหลายท่านที่กล่าวถึง ดังนี้

Steers and Porter ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัย ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่นการได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป¹⁵

Mayer and Allen ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่าความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective Component) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Component) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Component) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึงอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่

¹⁵ศิริพร เกื้อกุลเกียรติ, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย”, **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 10.

เชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์การที่จะช่วยลดอัตราการเข้าออกจางาน (Turnover) แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วพบว่า ธรรมชาติของการเชื่อมโยงกันนั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงนั้น เป็นเพราะเขามีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ส่วนคนที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การสูงนั้นเป็นเพราะเขา จำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่าง ที่เขาควรได้รับจากการลงทุนของเขา ในขณะที่คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงนั้น เป็นเพราะเขาคิดว่า เขาควรจะทำหรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

ความผูกพันทั้งสามด้านสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านองค์ประกอบ (Component) ของความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเป็นเรื่องของชนิด (Type) ของความผูกพันต่อองค์การ

การที่แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลว่ามีสภาวะจิตใจอย่างไร เช่น พนักงานบางคนอาจจะมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องอยู่กับองค์การและมีความรู้สึกว่าเป็นภาระผูกพันที่เขาจะต้องอยู่กับองค์การมากเช่นกัน แต่ไม่มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะทำอย่างนั้น หรือบางคนอาจจะไม่มีความรู้สึกจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์การ และไม่มีความรู้สึกว่าเป็นภาระผูกพันที่เขาต้องอยู่กับองค์การแต่การที่เขาคงอยู่กับองค์การนั้นเป็นความต้องการหรือความปรารถนาของเขาเองดังนั้นผลรวมสุดท้ายของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะทางจิตใจที่สามารถแยกให้เห็นความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านได้¹⁶

Olsen กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนว่าการปฏิบัติงานทางสังคมเริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์การให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบแทนในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้สามารถเกิดได้หลาย ๆ รูปแบบ กล่าวคือผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (object) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการแต่ละฝ่ายสามารถสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการปฏิบัติสังสรรค์แลกเปลี่ยนคือบุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดเปลื้องภาระรับผิดชอบนี้ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้งสองฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้นเพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของเขาในการแลกเปลี่ยนและ

¹⁶นางเยาว์ แก้วมรกต, "ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล", อ้างแล้ว, หน้า 18.

หลักเรื่องการเป็นหนี้บุญคุณความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนเสียทีเดียวเว้นแต่ผู้มีส่วนร่วมจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน (norm of reciprocity) คือเมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วยอำนาจภายนอกบางประการ ไม่มีผู้กระทำคนใดได้รับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขา จะได้รับการโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่งถ้าการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็วอย่างไรก็ตามเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตัวเองโดยปกติแล้วผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชนิดเชยบางประการตอบแทนในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองเขาเองจำเป็นต้องโต้ตอบเพื่อให้ได้ประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในอนาคตใช้เป็นพื้นฐาน “กลไกการเริ่มต้น” (starting mechanism) ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นสมำเสมอตราบเท่าที่มีเงื่อนไข 3 ประการ ดังนี้

1. การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วม
2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าต้นทุน
3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้กระทำประทับใจกับเงื่อนไขเหล่านี้ คือต้นทุนมากเกินไปมีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจมากกว่า เขาก็จะถอนตัวออกจากความสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกถึงความผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนคนอื่นๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อมาความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัลหรือตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลง¹⁷

Kanter มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) คือความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

¹⁷อาจารย์ นาคศุภรังสี, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม”, อ้างแล้ว, หน้า 12-13.

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ¹⁸

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.4.1 การจัดระเบียบการบริหารงานในเทศบาล

“ตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารท้องถิ่น พร้อมกับมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งถือเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาลและได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะจนกระทั่งในสมัยที่จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นมาแทนกฎหมายเก่าทั้งหมด”¹⁹

สำหรับโครงสร้างของเทศบาลนั้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาลแล้วจะมีโครงสร้างเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่ง คือ พนักงานเทศบาล

สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีทั้งหมด 18 คน นอกจากนี้ยังมีประธานสภาเทศบาล 1 คน รองประธานสภาเทศบาล 1 คน ซึ่งสภาเทศบาลเลือกจากสมาชิกสภาเทศบาล โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และมีเลขานุการสภาเทศบาล 1 คน ซึ่งสภาเทศบาลได้คัดเลือกจากสมาชิกสภาเทศบาล หรือพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาล จำนวน 1 คน

¹⁸คาราพร นิวาสะบุตร, “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”, **วารสารนิพนธ์ธุรกิจศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2546, หน้า 15.

¹⁹สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, **ธรรมาภิบาล กรณีมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการตัดสินใจภาคี**, (กรุงเทพมหานคร : สายธาร, 2544), หน้า 12.

คณะผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วย นายกเทศมนตรีซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยตรง จำนวน 1 คน และมีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน รองนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรี แต่งตั้งต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรีจำนวน 2 คน ซึ่งการแต่งตั้งเป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี²⁰

2.4.2 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

“ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (มาตรา 52, มาตรา 53 และมาตรา 54) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล”²¹ ดังต่อไปนี้

มาตรา 52 ให้สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกสิบแปดคน และให้คณะเทศมนตรี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี กับเทศมนตรีอื่นอีกสองคน ในกรณีที่เทศบาลเมืองแห่งใด มีรายได้จัดเก็บตั้งแต่ ยี่สิบล้านบาทขึ้นไป ก็ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

มาตรา 53 ภายใต้งบับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา 54 ภายใต้งบับแห่งกฎหมาย เทศบาลอาจจัดกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

²⁰โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, 2544), หน้า 126-127.

²¹กองราชการส่วนตำบล สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น, กรมการปกครอง, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสารักษาคินแดน, 2542), หน้า 149-151.

5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าว เทศบาลมีอำนาจ ตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบาทกฎหมาย ในกรณีต่อไปนี้

1. เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้
2. เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติหรือให้อำนาจตราเทศบัญญัติ ในเทศบัญญัตินั้น จะกำหนด โทษปรับผู้ละเมิดเทศบัญญัติไว้ด้วยก็ได้ แต่ห้ามมิให้กำหนดเกินกว่าหนึ่งพันบาท

นอกจากนี้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าว ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในเทศบาลแต่ต้องแจ้งให้เทศบาลทราบล่วงหน้า ตามสมควรในกรณีนี้หากเทศบาลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นของเทศบาลไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

2.4.3 รายได้และค่าใช้จ่ายของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ได้บัญญัติรายได้ในอันที่จะได้รับและค่าใช้จ่ายของเทศบาลไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา 66 เทศบาลอาจมีรายได้ดังต่อไปนี้

1. ภาษีอากรตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
2. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
3. รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล
4. รายได้จากสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์
5. พันธบัตร หรือเงินกู้ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
6. เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ
7. เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด
8. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้
9. รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

มาตรา 67 เทศบาลอาจมีรายจ่ายดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน
2. ค่าจ้าง
3. เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
4. ค่าใช้สอย
5. ค่าวัสดุ
6. ค่าครุภัณฑ์
7. ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
8. เงินอุดหนุน

การจ่ายเงินตามมาตรา 67(8) และการจ่ายเงินเพื่อการลงทุนเทศบาลจะกระทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลและผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

การจ่ายเงินตามมาตรา 67(9) ถ้าเป็นการชำระหนี้เงินกู้เมื่อถึงกำหนดชำระ เทศบาลจะต้องชำระเงินคืนจากทรัพย์สินของเทศบาลไม่ว่าจะตั้งงบประมาณรายจ่ายประเภทนี้ไว้หรือไม่

มาตรา 68 การจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล

การจ่ายเงินค่าป่วยการประธานสภา รองประธานสภา สมาชิกสภาเทศบาล และการจ่ายค่าเบี้ยประชุมให้แก่คณะกรรมการที่สภาเทศบาลแต่งตั้งขึ้นให้เป็นไปตามข้อบังคับซึ่งกระทรวงมหาดไทยกำหนดตามฐานะของเทศบาล

สรุปได้ว่า จะเห็นได้ว่าการกำหนด โครงสร้างของเทศบาลมีลักษณะคล้ายกับการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งฝ่ายสภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนาจนิติบัญญัติ และคณะผู้บริหารเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เทศบาลเป็นหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

เทศบาลตำบลชาวนวรลักษบุรีได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สุขาภิบาลทุกแห่งมีฐานะเป็นเทศบาล ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 (ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542) สุขาภิบาลชาวนวรลักษบุรี จึงมีฐานะเป็นเทศบาลตำบลชาวนวรลักษบุรี เดิมตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 2 ตำบลแสนตอ ห่างจากที่ว่าการอำเภอชาวนวรลักษบุรี ประมาณ 100 เมตร ปัจจุบันตั้งอยู่ที่เลขที่ 999 หมู่ที่ 3 ตำบลป่าพุทรา อำเภอชาวนวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ริมแม่น้ำปิงด้านทิศตะวันตก ห่างจากแม่น้ำปิง ประมาณ 200 เมตร ตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองจังหวัดกำแพงเพชรมาทางทิศใต้ ตามทางหลวงหมายเลข 1084 ตอนกำแพงเพชร - ชาวนวรลักษบุรี รวมระยะทางประมาณ 68 กิโลเมตร มีพื้นที่ 11.64 ตารางกิโลเมตร ซึ่งครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของ 3 ตำบล ได้แก่ (1) ตำบลแสนตอ หมู่ที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 (2) ตำบลป่าพุทราหมู่ที่ 1, 2, 3, 10 และ 12 (3) ตำบลยางสูงหมู่ที่ 1 มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางสูงทางฝั่งตะวันออกของแม่น้ำปิง และพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะตาลทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำปิง

ทิศใต้ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพุทราทางฝั่งตะวันออกของแม่น้ำปิง และพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำปิง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพุทรา

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีความอุดมสมบูรณ์ของดินและน้ำ เพราะมีน้ำจากแม่น้ำปิงไหลผ่าน ทำให้มีน้ำใช้ตลอดปี ผลผลิตที่สำคัญ คือ ข้าว อ้อย และ ส้ม รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย มีศูนย์กลางที่ตลาดตาช้วน ลักษณะภูมิอากาศทั่วไปมีอุณหภูมิค่อนข้างร้อนจัดในฤดูร้อน และค่อนข้างเย็นจัดในฤดูหนาว

การดำเนินงาน

เทศบาลตำบลชาวนวรลักษบุรี มีจำนวนผู้บริหาร 5 คน สมาชิกสภาเทศบาล 12 คน พนักงานเทศบาล 37 คน ลูกจ้างประจำ 4 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 30 คน พนักงานจ้างทั่วไป 24 คน พนักงานจ้างเหมา 6 คน รวมทั้งหมด 118 คน มีการบริหารงานตามความรับผิดชอบ คือ

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละกองงาน

1. สำนักปลัดเทศบาล รับผิดชอบ

งานธุรการ งานสารบัญญ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนราษฎร งานประชาสัมพันธ์

2. กองคลัง รับผิดชอบ

งานผลประโยชน์ต่าง ๆ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ ซึ่งเป็นกร โอนเงินเข้าบัญชี/หักบัญชี ด้วยระบบ Giro Data Entry ในการวิ่งแผ่นเงินเดือน โดยกรอกข้อมูลเงินเดือนพนักงานแล้วนำข้อมูลดังกล่าวส่งให้กับธนาคารเพื่อเป็นการจ่ายเงินเดือนพนักงานโดยผ่านธนาคารกรุงไทย ในระบบ offline

3. กองช่าง รับผิดชอบ

งานไฟฟ้า งานสวน งานควบคุมการก่อสร้าง งานสำรวจออกแบบ สำรวจพื้นที่ งานแผนที่ ลักษณะการทำงานจะใช้ระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม Auto CAD ในการเขียนแบบแปลน การก่อสร้างต่อ ๆ

4. กองการศึกษา รับผิดชอบ

งานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานการกีฬาสมัครเล่น งานศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น เช่น การถ่ายโอน อาหารเสริม อาหารกลางวัน

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบ

งานบริการประชาชน ตรวจรักษาโรคทั่วไป รับแจ้งเหตุเคื้อครื้อนรำคาญเกี่ยวกับยุง แมลง สุนัขจรจัด ปรีกษาปัญหาสุขภาพ

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลขามเฒ่าวรลักษบุรี สถานีตำรวจภูธร ขามเฒ่าวรลักษบุรี ร่วมกันให้บริการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน²²

²²เทศบาลตำบลขามเฒ่าวรลักษบุรี, **แผนพัฒนาตามปี**, (กำแพงเพชร : เทศบาลตำบลขามเฒ่าวรลักษบุรี, 2552), หน้า 1-8.

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Lawrence Hrebiniak and Joseph A. Alutto ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทาง ตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก” พบว่า “อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าเนื่องจากบุคคลที่มี อายุมากกว่าจะมีทางเลือกในการย้ายงานน้อยลง ประกอบกับบุคคลที่มีอายุมากจะทำงานในองค์กร เป็นเวลานาน ดังนั้น ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรจะมากขึ้นตามลำดับ และยังพบว่า คนโตคมีแนวโน้มในการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่สมรสแล้วเนื่องจากคนที่สมรสแล้ว ต้องมีภาระผูกพันต่อครอบครัวมากกว่าคนโตคซึ่งมีอิสระในตัวเอง ดังนั้นจึงไม่ต้องการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงานเพราะจะทำให้ตนเองสูญเสียประโยชน์”²³

เขาวลิต ตนานนท์ชัย ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า “ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สภาพการสมรส และประสบการณ์การย้ายถิ่น ไม่มี ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร”²⁴

นงเยาว์ แก้วมรกต ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 500 คน พบว่า “ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บุคคลโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

²³พรพรรณ ศรีใจวงศ์, “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณรักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2541, 76 หน้า.

²⁴เขาวลิต ตนานนท์ชัย, “ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด”, **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2542, 128 หน้า.

กว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า ส่วนตัวแปร อายุ และระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล”²⁵

เฉลิมวรรณ ปัญญาจรตระกูล ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า “พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.50 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่สมรสแล้วมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 82.30 มีระดับชั้นอัตราเงินเดือน 4-5 จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 59.00 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16-25 ปี เป็นส่วนใหญ่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายชื่อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีความภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของธนาคาร เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อธนาคาร เห็นความจงรักภักดีต่อธนาคารเป็นสิ่งสำคัญ และภูมิใจที่เป็นพนักงานของธนาคาร อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับชั้นอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ พื้นฐานการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 เมื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยกับปัจจัยลักษณะงาน และ ลักษณะองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01”²⁶

การภาพ นีวาสะบุตร ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า “ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ

²⁵นางเยาว์ แก้วมรกต, “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2542, 167 หน้า.

²⁶เฉลิมวรรณ ปัญญาจรตระกูล, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย”, **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต), 2546, 62 หน้า.

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01”²⁷

อวยพร ประพฤติธรรม ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ โดยพบว่า “วิทยากรย์ที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรย์ที่มีอายุน้อยกว่า”²⁸

ภัทรา แสงอรุณ ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญกรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงาผลการศึกษา พบว่า “ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”²⁹

ชนิตา เจริญเนื่อง ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. ผลการวิจัยพบว่า “พนักงานสถาบันวิชาการ ทศท.มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะองค์กร พบว่า ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

²⁷คาราพร นิวาสะบุตร, “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”, **วารสารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2546, 149 หน้า.

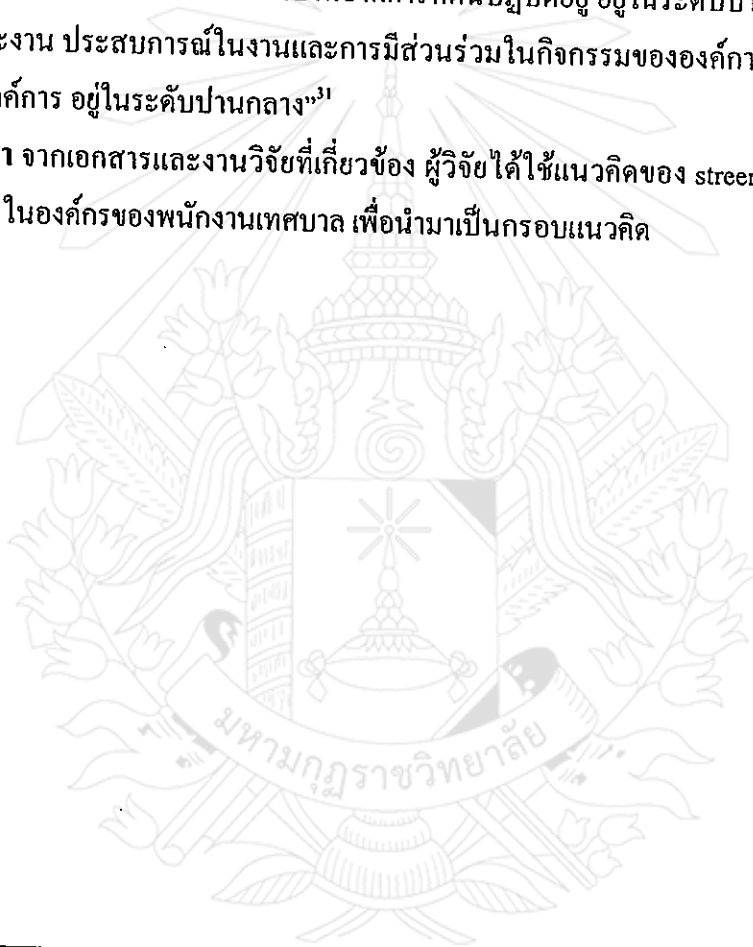
²⁸อวยพร ประพฤติธรรม, “ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ”, **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2547, 72 หน้า.

²⁹ภัทรา แสงอรุณ, “ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา”, **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2547, 101 หน้า.

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน อายุงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. ได้ร้อยละ 43.60³⁰

ปริยวรรณ กิตติวีระ ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า “พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง”³¹

สรุปได้ว่า จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ streers มาใช้เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาล เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด

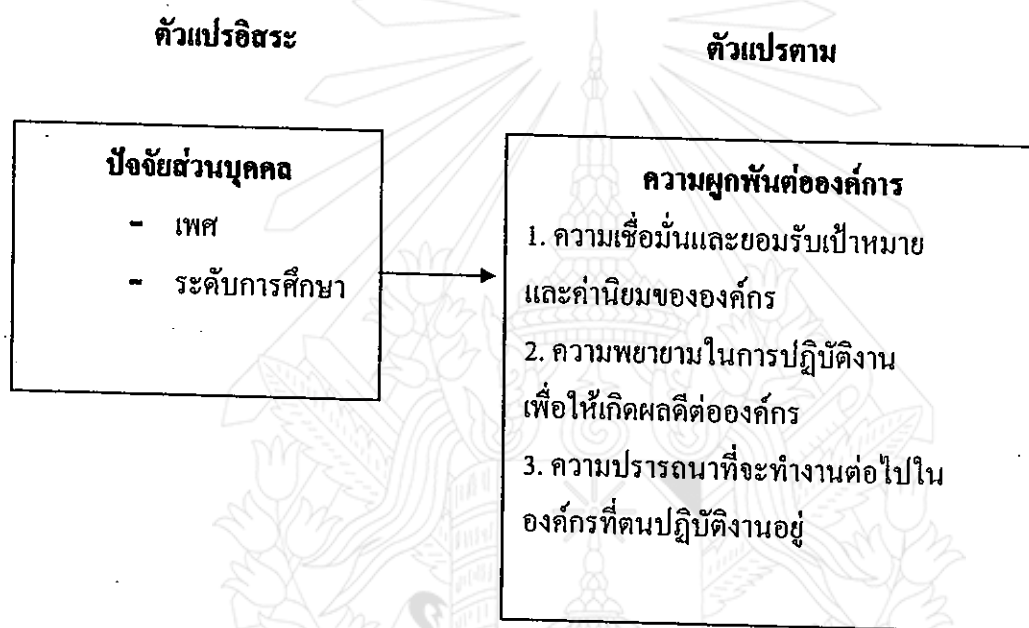


³⁰ชนิดา เจริญเนื่อง, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการทศท.”, **สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2547, 116 หน้า.

³¹ปริยวรรณ กิตติวีระ, “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่”, **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 85 หน้า.

2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Steers³² มาเป็นประเด็นศึกษาวิจัยในด้านตัวแปรตาม และมี 1) เพศ และ 2) ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระดังกล่าวแล้ว และมีประเด็นศึกษาในด้านตัวแปรตาม คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ดังแสดงในแผนภูมิข้างล่างดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

³²กรณีย์ (กীরติบุตร) มหามานนท์, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร, อ่างแล้ว, หน้า 95.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์” เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ศึกษา

ได้แก่ พนักงานของเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ในปี พ.ศ.2551 จำนวน 95 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานของเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ในปี พ.ศ.2551 จำนวน 76 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง 76 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ต่อการศึกษา และแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ และระดับการศึกษา จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (close-ended) และแบบเลือกตอบ check list เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 20 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.50 - 5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.50 - 4.49	ระดับความคิดเห็นมาก
2.50 - 3.49	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.50 - 2.49	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 - 1.49	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.4.1 ศึกษาทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์ อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดูแลด้านสถิติการวิจัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ดวงทิพย์ อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดูแลด้านระเบียบการวิจัย

3. นายวิรัตน์ วงษ์ใส ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือ อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ดูแลด้านโครงสร้าง

4. นายภัทร ใจेम ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระทุ่ม อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ดูแลด้านภาษา

5. นายนริศ ศรีโพธิ์ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยประจำศูนย์การศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ดูแลด้านเนื้อหา

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ มาหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC 0.50 ขึ้นไป สำหรับข้อที่ใช้ได้มีค่า IOC 0.6-1.0 และข้อเสนอแนะกลับมาปรับแก้อีกครั้งหนึ่งแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน โดยทดลองกับพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองกำแพงเพชร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

3.4.6 นำแบบสอบถามที่นำมาปรับปรุงเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.5.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้เกี่ยวข้องกับนายกเทศมนตรี และขออนุญาตเก็บข้อมูลพนักงาน

3.5.2 ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล คือผู้วิจัยเอง นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชาชนมาวิเคราะห์ด้วยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

3.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ใช้หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วเสนอแบบความเรียง

3.6.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล ขามูรลักษ์บุรี อำเภอขามูรลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระหว่างเพศของพนักงานที่ต่างกันและการศึกษาที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ t-test แล้วเสนอเป็นความเรียงเชิงวิเคราะห์

3.6.4 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะจากพนักงาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และเรียงลำดับหาค่าความถี่แล้วเสนอแบบตาราง

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ดังนี้

3.7.1 สถิติการบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาของพนักงาน เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 76 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ สำหรับตอบปัญหาการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)

Sig, * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี อำเภอขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี อำเภอขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี อำเภอขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานเทศบาลตำบลกลุ่มตัวอย่างในเทศบาลตำบลขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี อำเภอขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชรผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 4.1-4.2

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

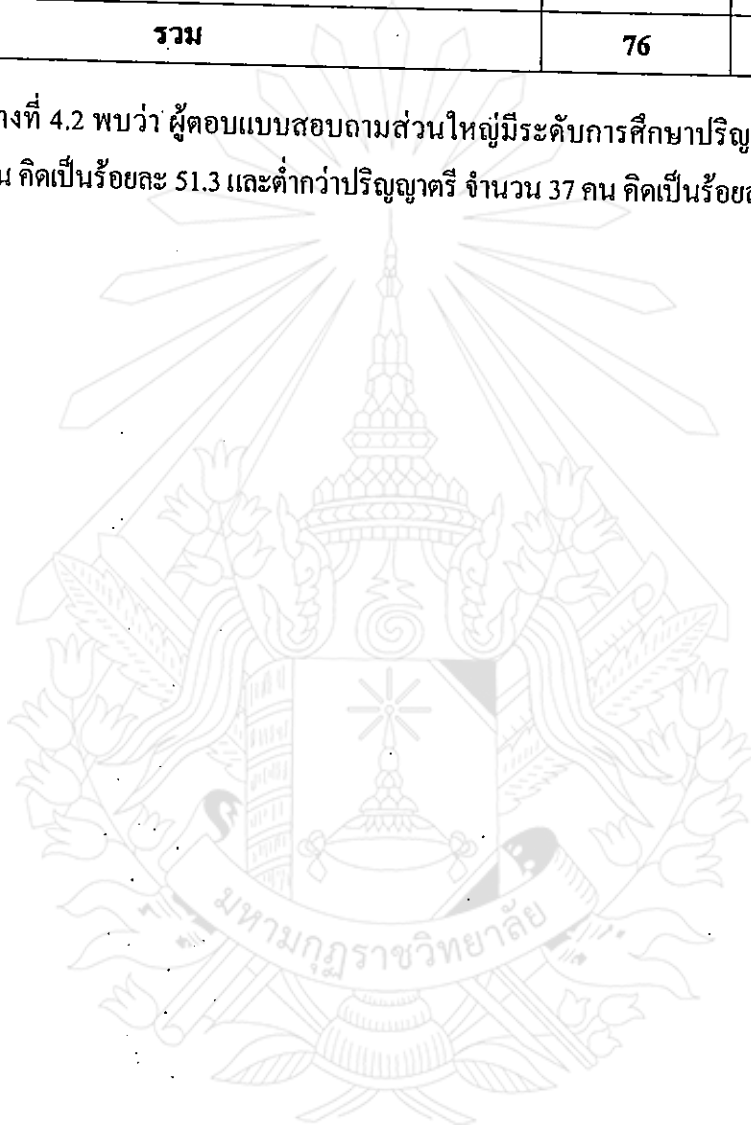
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	42	55.3
หญิง	34	44.7
รวม	76	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และเป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	48.7
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	51.3
รวม	76	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7



ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์บุรี อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์บุรี อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ปรากฏผล ดังตารางต่อไป

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์บุรี อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน

ด้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.80	0.57	มาก
การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	3.79	0.62	มาก
ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่	3.51	0.72	มาก
โดยรวม	3.70	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์บุรี อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา คือ ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.51

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาล	3.70	0.63	มาก
2. ปัจจุบันนโยบาย และผลการดำเนินงานของเทศบาลคืออยู่แล้ว	3.91	0.76	มาก
3. มักพุดคุยในสิ่งที่ดีของเทศบาลกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.82	0.77	มาก
4. ภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่เทศบาลแห่งนี้	3.84	0.80	มาก
5. คิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงาน ทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	3.82	0.77	มาก
6. คิดว่าเงินเดือน, สวัสดิการ และอัตราการจ่ายเงิน โบนัส ของเทศบาลที่มีอยู่ คืออยู่แล้ว	3.75	0.67	มาก
7. กฎระเบียบต่าง ๆ ของเทศบาลสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของเทศบาลได้ดี	3.75	0.81	มาก
8. มีความหวังใจและกังวลใจกับเป้าหมายและการดำเนินงานของเทศบาลอยู่ตลอดเวลา	3.83	0.79	มาก
โดยรวม	3.80	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจุบันนโยบาย และผลการดำเนินงานของเทศบาลคืออยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือท่านภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่เทศบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.84 และท่านมีความหวังใจและกังวลใจกับเป้าหมายและการดำเนินงานของเทศบาลอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.83 และน้อยที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาล มีค่าเฉลี่ย 3.70

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขาณุวรลักษบุรี อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ องค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ	3.80	0.91	มาก
10. พร้อมทั้งจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของเทศบาล	3.80	0.76	มาก
11. ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานของเทศบาล ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย	3.87	0.82	มาก
12. พอใจที่จะต้องทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทน ที่ได้จะไม่ คุ้มค่าน้อย	3.66	0.73	มาก
13. ตั้งใจทำงานเพื่อให้งานไม่ผิดพลาด	3.84	0.76	มาก
14. แม้จะมีสิทธิในการลา แต่ท่านจะไม่ยอมลางานถ้าไม่มีเหตุระ งจำเป็น หรือเจ็บป่วยจริงๆ	3.80	0.73	มาก
15. แม้จะรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความ ดีความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ	3.67	0.83	มาก
โดยรวม	3.79	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขาณุวรลักษบุรี อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานของเทศบาลดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้งานไม่ผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย 3.84 และท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.80 และน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจที่จะต้องทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทน ที่ได้จะไม่คุ้มค่าน้อย มีค่าเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาลวรวรลักษบุรี อำเภอชาลวรวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. ตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานในเทศบาลแห่งนี้	3.84	0.76	มาก
17. ยินดีที่จะทำงานในเทศบาลแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าเทศบาลอื่นจะเสนอขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่า	3.28	1.00	ปานกลาง
18. หากมีโอกาสย้ายท่านไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่เทศบาลอื่น	3.43	0.92	มาก
19. ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงาน จึงยินดีที่จะปฏิบัติงานในเทศบาลแห่งนี้	3.51	0.90	มาก
20. คิดว่าจะทำงานที่เทศบาลแห่งนี้ตลอดไป โดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุงาน	3.50	0.90	มาก
โดยรวม	3.51	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาลวรวรลักษบุรี อำเภอชาลวรวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ท่านตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานในเทศบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมา คือท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงาน จึงยินดีที่จะปฏิบัติงานในเทศบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.51 และท่านคิดว่าจะทำงานที่เทศบาลแห่งนี้ตลอดไป โดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ย 3.50 และน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะทำงานในเทศบาลแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าเทศบาลอื่นจะเสนอขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.28

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขาฉวอรัญบุรี อำเภอขาฉวอรัญบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.22

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขาฉวอรัญบุรี อำเภอขาฉวอรัญบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	42	3.74	0.42	มาก
หญิง	34	3.65	0.64	มาก
รวม	76	3.00	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขาฉวอรัญบุรี อำเภอขาฉวอรัญบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและมาก เมื่อแยกตามเพศ พบว่ามากที่สุด คือ เพศชาย

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขาฉวอรัญบุรี อำเภอขาฉวอรัญบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	42	3.74	0.42	0.690	0.491
หญิง	34	3.65	0.64		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล ขานูวรลักษบุรี อำเภอขานูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล ขานูวรลักษบุรี อำเภอขานูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาล ตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.74	0.38	มาก
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.65	0.69	มาก
รวม	38	3.69	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร เทศบาลตำบลขานูวรลักษบุรี อำเภอขานูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ใน ระดับมากและมาก เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ ปริญญาตรีและสูงกว่า

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขานูวรลักษบุรี อำเภอขานูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.74	0.38	1.182	0.241
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.65	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานเทศบาล ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร เทศบาลตำบลขานูวรลักษบุรี อำเภอขานูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล
ขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ของพนักงานเทศบาล
ตำบลที่มีเพศต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เพศ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	42	3.85	0.52	มาก
หญิง	34	3.73	0.62	มาก
รวม	76	3.79	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาล
ตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากและมาก พบว่ามากที่สุด คือ เพศชาย

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่า
อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศ
ต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	42	3.85	0.52	0.949	0.345
หญิง	34	3.73	0.62		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล
ขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล
ขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง ของพนักงานเทศบาล
ตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.92	0.50	มาก
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.68	0.61	มาก
รวม	76	3.80	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
เทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง ด้านความเชื่อมั่นและ
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามระดับการศึกษาพบว่ามากที่สุด
คือต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง
จังหวัดลําปาง ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.92	0.50	1.880	0.064
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.68	0.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาล
ตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล
ขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง เพชร ของพนักงานเทศบาล
ตำบลที่มีเพศต่างกัน ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดี
ต่อองค์กร

เพศ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	42	3.90	0.55	มาก
หญิง	34	3.65	0.68	มาก
รวม	76	3.77	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาล
ตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง เพชร ด้านการใช้ความพยายามในการ
ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามเพศพบว่ามากที่สุด คือเพศชาย

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง
จังหวัดลําปาง เพชร ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศ
ต่างกัน ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	42	3.90	0.55	1.806	.075
หญิง	34	3.65	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล
ขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง เพชร ด้านการใช้ความพยายามในการ
ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล
 ขาววรลักษบุรี อำเภอขาววรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาล
 ตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด
 ผลดีต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.91	0.50	มาก
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.64	0.69	มาก
รวม	76	3.77	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
 เทศบาลตำบลขาววรลักษบุรี อำเภอขาววรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใช้ความพยายาม
 ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามระดับการศึกษาพบว่ามาก
 ที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขาววรลักษบุรี
 อำเภอขาววรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีระดับ
 การศึกษาต่างกัน ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดี
 ต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.91	0.50	2.120	0.073
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.64	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
 เทศบาลตำบลขาววรลักษบุรี อำเภอขาววรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใช้ความพยายาม
 ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล ขาวฉกรรณบุรี อำเภอขาวฉกรรณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาล ตำบลที่มีเพศต่างกัน ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่

เพศ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	42	3.45	0.71	ปานกลาง
หญิง	34	3.58	0.75	มาก
รวม	76	3.51	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาล ตำบลขาวฉกรรณบุรี อำเภอขาวฉกรรณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง และระดับ มาก เมื่อแยกตามเพศพบว่ามากที่สุดคือเพศหญิง

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขาวฉกรรณบุรี อำเภอขาวฉกรรณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศ ต่างกัน ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	42	3.45	0.71	0.742	0.460
หญิง	34	3.58	0.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาล ตำบลขาวฉกรรณบุรี อำเภอขาวฉกรรณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะทำงาน ต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบล
ชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาล
ตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่
ตนปฏิบัติงานอยู่

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.45	0.70	ปานกลาง
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.56	0.76	มาก
รวม	76	3.50	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
เทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะ
ทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับปานกลางและมาก เมื่อแยกตามระดับ
การศึกษาพบว่ามากที่สุดคือปริญญาตรีและสูงกว่า

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี
อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติ
งานอยู่

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.45	0.70	0.623	0.535
ปริญญาตรี และสูงกว่า	39	3.56	0.76		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 พนักงานเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
เทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะ
ทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาล
ตำบลขามเฒ่า อําเภอบางบาล จังหวัดกำแพงเพชร**

จากการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบล
ขามเฒ่า อําเภอบางบาล จังหวัดกำแพงเพชรปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.23 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร**

ข้อเสนอแนะด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความถี่
1. ควรมีการสอบถามให้ขอความคิดเห็นจากพนักงานเทศบาลว่านโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาลนั้นดีหรือไม่ นำไปใช้ได้ประโยชน์อย่างไรต่อชุมชน	37
2. ควรปรับปรุงเรื่องเงินเดือน,สวัสดิการ และอัตราการจ่ายเงิน โบนัส ของเทศบาล	30

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานเทศบาลได้เสนอแนะการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร
เทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอบางบาล จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความเชื่อมั่นและ
ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความถี่สูงสุด จำนวน 37 คน ในเรื่องควรมีการสอบถามให้ขอ
ความคิดเห็นจากพนักงานเทศบาลว่านโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาลนั้นดีหรือไม่ นำไปใช้ได้
ประโยชน์อย่างไรต่อชุมชน และความถี่น้อยที่สุด จำนวน 30 คน ในเรื่องควรปรับปรุงเรื่อง
เงินเดือน, สวัสดิการ และอัตราการจ่ายเงิน โบนัส ของเทศบาล

**ตารางที่ 4.24 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้
เกิดผลดีต่อองค์กร**

ข้อเสนอแนะด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	ความถี่
1. ควรปรับปรุงเรื่องเวลาทำงาน เพื่อที่พนักงานได้มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานที่ดี ต่อองค์กร	44
2. ผู้บริหารควรมีความโปร่งใส ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ พนักงานเทศบาล อย่างชอบธรรม	13

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานเทศบาลได้เสนอแนะการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร เทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี ตำบลขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร มีความถี่สูงสุด จำนวน 44 คน ในเรื่องควรปรับปรุงเรื่องเวลาทำงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้สึกลงในการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร และความถี่น้อยที่สุดจำนวน 13 คน ในเรื่องผู้บริหารควรมีความโปร่งใส ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบแก่พนักงานเทศบาล อย่างชอบธรรม

ตารางที่ 4.25 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ข้อเสนอแนะด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่	ความถี่
1. ควรมีการอบรม ฝึกงาน ทักษะของพนักงานเป็นประจำ เพื่อที่จะให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี	28
2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบเลื่อนตำแหน่ง เพื่อที่จะให้พนักงานมีความก้าวหน้าที่จะทำงานต่อไปในองค์กรนี้	24

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานเทศบาลได้เสนอแนะการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร เทศบาลตำบลขามเฒ่าบุรี ตำบลขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีความถี่สูงสุด จำนวน 28 คน ในเรื่อง ควรมีการอบรม ฝึกงาน ทักษะของพนักงานเป็นประจำ เพื่อที่จะให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี และความถี่น้อยที่สุด จำนวน 24 คน ในเรื่องควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบเลื่อนตำแหน่ง เพื่อที่จะให้พนักงานมีความก้าวหน้าที่จะทำงานต่อไปในองค์กรนี้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง ของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน โดยการสุ่มแบบง่าย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test โดยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง

ตอนที่ 2 ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง ของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1 สรุปผล

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และน้อยที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80
2. ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79
3. ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

5.1.3 ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อําเภอลําปาง จังหวัดลําปาง จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลขามเฒ่า อําเภอลําปาง ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกทดสอบแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิจัยพบว่า

1. **ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** ความถี่สูงสุด คือ ควรปรับปรุงให้ขอความคิดเห็นจากพนักงานเทศบาลว่านโยบายหลายๆประการของเทศบาลนั้นดีหรือไม่ นำไปใช้ได้ประโยชน์อย่างไรต่อชุมชน จำนวน 37 คน และมีความถี่ต่ำสุดคือ ควรปรับปรุงเรื่องเงินเดือน, สวัสดิการ และอัตราการจ่ายเงิน โบนัส ของเทศบาล จำนวน 30 คน

2. **ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร** ความถี่สูงสุด คือ ควรปรับปรุงเรื่องเวลาทำงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้สึกลงใจในการปฏิบัติงานที่ต่อองค์กร จำนวน 44 คน และมีความถี่ต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรมีความโปร่งใส ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานเทศบาล อย่างชอบธรรม จำนวน 13 คน

3. **ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่** ความถี่สูงสุด คือ ควรมีการอบรม ฝึกงาน ทักษะของพนักงานเป็นประจำ เพื่อที่จะให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี จำนวน 28 คน มีความถี่ต่ำสุดคือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบเลื่อนตำแหน่ง เพื่อที่จะให้พนักงานมีความที่จะทำงานต่อไปในองค์กรนี้ จำนวน 24 คน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร** จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่าอาจเป็นเพราะพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายของเทศบาล และเทศบาลมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีเป็นที่น่าพอใจ และพนักงานพร้อมที่จะทำงานหนักด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ด้วยการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี ถึงจะมีความแตกต่างกันในเรื่องเพศและระดับการศึกษา แต่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในการทุ่มเทเพื่อองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปริยวรรณ กิตติวิระ** ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า “พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการใช้ความพยายามในการ

ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง”

เมื่อพิจารณารายด้านที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงสุด** ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานยอมรับนโยบาย และผลการดำเนินงานของเทศบาล พนักงานมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความห่วงใยและกังวลใจกับเป้าหมายและการดำเนินงานของเทศบาลอยู่ตลอดเวลา เพราะทำให้รายด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เทศบาลควรรักษาระดับการบริหารงานตามนโยบายของเทศบาลที่กำหนดไว้ให้ดี เพื่อรักษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงได้ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ **ชนิกา เจริญเมือง** ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการทศท. พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่เป็นความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กรรองลงมา ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แต่มีรายด้านที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำสุด** ได้แก่ ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานยินดีที่จะทำงานในองค์กร และได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงานจึงยินดีที่จะปฏิบัติงานในเทศบาล ทั้งนี้ ทางเทศบาล ควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงาน เช่นเงินโบนัส การทำงานล่วงเวลา เพื่อที่จะให้เกิดความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **Kanter** นิยาม ความยึดมั่นผูกพันว่า “เป็นความปรารถนาของสมาชิกที่จะทำสิ่งที่ช่วยดำรงรักษากลุ่มไว้เพราะว่ากลุ่มได้ให้สิ่งที่เขาต้องการความยึดมั่นผูกพันเชื่อมโยงความสนใจของตัวเองกับความต้องการทางสังคม สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มในระดับที่เขารับรู้เกี่ยวกับกลุ่ม นั่นคือเขาจะยึดมั่นผูกพันในระดับที่เขาารู้สึกว่าไม่มีความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของเขา เขาจะยึดมั่นผูกพันเท่าที่ความต้องการของเขา มีอยู่เมื่อสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันสิ่งที่เขาต้องการทำย่อมเหมือนกับสิ่งที่เขาทำแล้ว เพราะฉะนั้น ความยึดมั่นผูกพันมิใช่เป็นเพียงแค่ส่วนสำคัญสำหรับการอยู่รอดของชุมชนเท่านั้น แต่เป็นส่วนที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชุมชนด้วย”

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. **ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานเห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาล และปัจจุบันนโยบายและผลการดำเนินงานของเทศบาลคืออยู่แล้ว และเทศบาลมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีเป็นที่น่าพอใจ และพนักงานพร้อมที่จะทำงานหนักด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถด้วยการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลฉวางบุรี ถึงจะมีความแตกต่างกันในเรื่องเพศและระดับการศึกษา แต่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในการทุ่มเทเพื่อองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และในด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้วยการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้ ควรรักษาระดับความเชื่อมั่น เพื่อให้พนักงานให้มีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **L. Porter F.J. Smith** ที่ว่า “ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นอย่างแน่นนอน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร”

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจุบันนโยบาย และผลการดำเนินงานของเทศบาลคืออยู่แล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานให้ความสำคัญว่านโยบาย และผลการดำเนินงานของเทศบาลดำเนินการเป็นอย่างดี และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีผลงานด้านส่วนรวมของชุมชน เช่น สร้างรายได้กับชุมชน และมีความผูกพันกับองค์กรที่ดีด้วย ทั้งนี้ เทศบาลควรรักษาระดับการดำเนินเกี่ยวกับนโยบาย เพื่อที่จะให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปรียารรณ กิตติวิระ** ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า “พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง”

แต่มีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การกำหนดนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับพนักงานที่เข้มงวดมากเกินไป ทั้งนี้ เทศบาล ควรกำหนดนโยบายระเบียบวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับพนักงานที่เปิดโอกาสทางด้านความอิสระทางความคิดบ้าง ควรสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับ

ปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจ การให้รางวัล หรือคำชมเชยกับพนักงานที่สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์** ที่กล่าวว่า “ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้”

2. ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ทางเทศบาล ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีจากความแตกต่างของพนักงานทั้งทางด้านเพศและระดับการศึกษา โดยการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสานสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานนั้นมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ เทศบาลควรรักษาระดับการดำเนินงานในเรื่องการปฏิบัติงานที่ดีต่อพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา การให้สวัสดิการที่ดี ให้ทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น จะทำให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กรอยู่ในระดับสูงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **Steers** มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร “เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร”

เมื่อพิจารณารายชื่อที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงสุด** ได้แก่ ท่านยินดีเสียดสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานของเทศบาลดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี เพราะทางเทศบาลให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน โดยการให้ทุนการศึกษาต่อ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั้งครอบครัว ทำให้พนักงานนั้นมีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถต่อองค์กร ทั้งนี้เทศบาล ควรพัฒนาและรักษาระดับความผูกพัน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เฉลิมวรรณ ปัญญาจรตระกูล** ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า “ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายชื่อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีความภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของธนาคาร เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อธนาคาร เห็นความจงรักภักดีต่อธนาคารเป็นสิ่งสำคัญ และภูมิใจที่เป็นพนักงานของธนาคาร อยู่ในระดับสูง”

แต่มีรายชื่อที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำสุด** ได้แก่ ท่านพอใจที่จะต้องทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเทศบาลนั้นยังให้ค่าตอบแทนในเรื่องการปฏิบัติงานล่วงเวลาไม่เป็นที่น่าพอใจ ทำให้เกิดความผูกพันในระดับน้อย เป็นเพราะว่าทางเทศบาลขาด

งบประมาณจัดสรรเรื่องค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ทั้งนี้ เทศบาล ควรจัดหางบประมาณในเรื่องการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานกับเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers ที่กล่าวว่า “ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcome of Commitment) ได้แก่ ความปรารถนาและความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การธำรงรักษาบุคลากรขององค์การและศักยภาพในการทำงาน”

3. ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเทศบาลได้ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี ได้รับการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทางเทศบาล ควรส่งเสริมและให้โอกาสพนักงานได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้เกิดความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers ที่กล่าวว่า “ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) 3 ลักษณะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ”

เมื่อพิจารณารายชื่อที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงสุด** ได้แก่ ท่านตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานในเทศบาลแห่งนี้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การนี้มาก ทำให้ตัดสินใจที่จะทำงานนี้ และมีความมั่นคง เลยทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การที่ดีด้วย ทั้งนี้ เทศบาล ควรรักษาและพัฒนาระบบการทำงานของเทศบาลให้ดี เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูงกับเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **Lawrence Hrebiniak and Joseph A. Alutto** ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก” พบว่า “ดังนั้น ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การจะมากขึ้นตามลำดับ และยังพบว่าคน โสคมีแนวโน้มในการ โยกย้ายหรือเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่สมรสแล้วเนื่องจากคนที่สมรสแล้วต้องมีการระมัดระวังต่อครอบครัวมากกว่าคน โสคซึ่งมีอิสระในตัวเอง ดังนั้นจึง ไม่ต้องการ โยกย้ายหรือเปลี่ยนงานเพราะจะทำให้ตนเองสูญเสียประโยชน์”

แต่มีรายชื่อที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำสุด** ได้แก่ ท่านยินดีที่จะทำงานในเทศบาลแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าเทศบาลอื่นจะเสนอขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานมีความคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จและมีชื่อเสียงในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพยายามทุ่มเททั้งด้านความรู้ความสามารถ และเวลาการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เทศบาล ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเทศบาล จะทำให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานกับเทศบาลได้เป็นอย่างดี

ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer and Allen ที่กล่าวว่า “ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน”

5.2.2 ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวนบุรี อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน

1) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวนบุรี ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวนบุรี ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานทุกคนที่มีเพศต่างกันนั้น มีความเสมอภาคกันในด้านต่าง ๆ ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ความเท่าเทียมกันในสังคม เปิดโอกาสให้ทั้งชาย และหญิง ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เพศจึงไม่ได้แตกต่างทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภัทรา แสงอรุณ** ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญกรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงาผลการศึกษา พบว่า “ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวนบุรี แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวนบุรี ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานทุกคนที่มีระดับการศึกษาต่างกันนั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน และต่างก็ยึดถือปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ตามนโยบายขององค์กรเช่นเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภัทรา แสงอรุณ** ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญกรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงาผลการศึกษา พบว่า “ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ทางผู้บริหาร ควรรักษาระดับความเชื่อมั่น และพัฒนามาตรฐานระดับความผูกพันให้มากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น คือการได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน ในด้านรางวัลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ ได้แก่ โบนัส สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าที่จะได้มารับตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัย อื่น ๆ ได้แก่ การมีทรัพยากรในการทำงาน มีทีมงานงบประมาณ เครื่องมือเครื่องมือสำหรับสนับสนุนการทำงานได้อย่างพอเพียง เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางเทศบาล ควรรักษาระดับการบริหารงานตามนโยบายของเทศบาลที่กำหนดไว้ให้ดี เพื่อรักษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงได้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางเทศบาล ควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงาน เช่น เงินโบนัส การทำงานล่วงเวลา เพื่อที่จะให้เกิดความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงได้

และแบ่งเป็นรายด้านในการเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 1 คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางเทศบาลตำบล ควรรักษาระดับความเชื่อมั่น และพัฒนาระดับความเชื่อมั่นให้มากยิ่งขึ้นไป โดยการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ให้ออกมาก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้ง

พนักงานก็ยังมีจิตสำนึกที่ดีในการช่วยเหลือแพทย์และทรัพย์สินขององค์กร สุดท้ายองค์กรก็จะเข้าสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจุบันนโยบาย และผลการดำเนินงานของเทศบาลคืออยู่แล้ว ดังนั้น ทางเทศบาล ควรรักษาระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบาย เพื่อที่จะให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการของเทศบาล ดังนั้น ทางเทศบาล ควรกำหนดนโยบายระเบียบวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับพนักงานที่เปิดโอกาสทางด้านความอิสระทางความคิดบ้าง ควรสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจ การให้รางวัล หรือคำชมเชยกับพนักงานที่สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับองค์กร

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 2 คือ ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เทศบาลควรรักษาระดับการดำเนินงานในเรื่องการปฏิบัติงานที่ดีต่อพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา การให้สวัสดิการที่ดี ให้ทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น จะทำให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กรอยู่ในระดับสูงได้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานของเทศบาลดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางเทศบาล ควรพัฒนาและรักษาระดับความผูกพัน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถต่อองค์กร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านพอใจที่จะต้องทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทน ที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เทศบาล ควรจัดหางบประมาณในเรื่องการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานกับเทศบาล

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 3 คือ ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่คนปฏิบัติงานอยู่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางเทศบาล ควรส่งเสริมและให้โอกาสพนักงานได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้เกิดความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

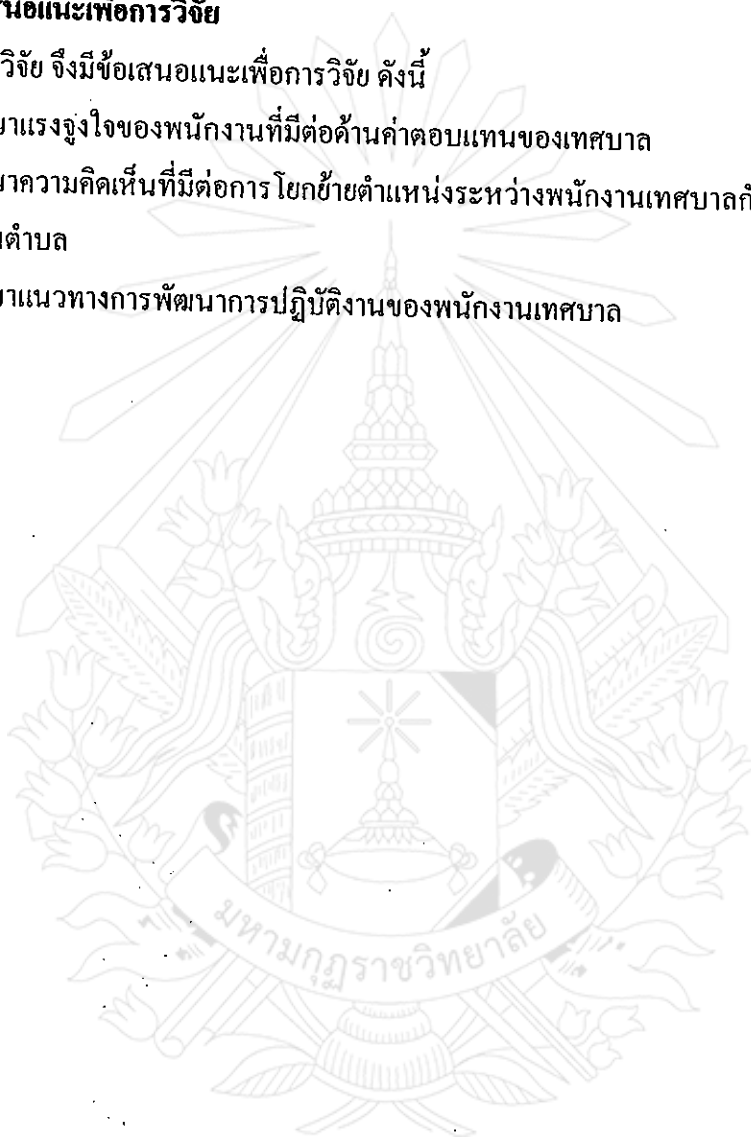
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานในเทศบาลแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางเทศบาล ควรรักษาและพัฒนาระบบการทำงานของเทศบาลให้ดี เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูงกับเทศบาล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านยินดีที่จะทำงานในเทศบาลแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าเทศบาลอื่นจะเสนอขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เทศบาล ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเทศบาล จะทำให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานกับเทศบาลได้เป็นอย่างดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1) ควรศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อด้านค่าตอบแทนของเทศบาล
- 2) ควรศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการโยกย้ายตำแหน่งระหว่างพนักงานเทศบาลกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล



บรรณานุกรม

1) หนังสือทั่วไป

กองราชการส่วนตำบล สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. **กรมการปกครอง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน, 2542.

โกวิท พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิบูลย์ชน, 2544.

เทศบาลตำบลชาวูรลักษบุรี. **แผนพัฒนาสามปี**. กำแพงเพชร : เทศบาลตำบลชาวูรลักษบุรี, 2552.

ธีรพงษ์ มหาวีโร. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)**.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด, 2550.

ภรณี (กิริติบุตร) มหานนท์. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเคียนสโตร์, 2529.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. **ธรรมาภิบาล กรณีมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการ ด้านสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : สายธาร, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2551.

อนันต์ชัย คงจันทร์. **ความผูกพันต่อองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 9, 2529.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

จรรยา อธิวรกุล. "ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตนและการใช้อำนาจกับความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารชาวไทยและชาวญี่ปุ่น ในบริษัทข้ามชาติ".

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

เฉลิมวรรณ ปัญญาอุตตระกุล. "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย".

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546.

ชนิศา เจริญเนื่อง. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันวิชาการทศท".

สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

- เขาวลิต ตนานนท์ชัย. “ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด”. **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- คาราพร นิวาสะบุตร. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายงานท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”. **วารนิพนธ์ธุรกิจศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- นางเยาว์ แก้วมรกต. “ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- ปรียาวรรณ กิตติวิระ. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่”. **วารนิพนธ์ศาสตราครมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2550.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณรักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ภัทรา แสงอรุณ. “ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา”. **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย”. **วารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- อวยพร ประพฤติธรรม. “ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ”. **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- อัครี ศรีตราชัยกุล. “ความยึดมั่นผูกพันในศาสนาของชาวพุทธ : ศึกษาเฉพาะกรณีชาวพุทธในกลุ่ม วัดพระธรรมกายพุทธสถานสันติอโศก และวัดชลประทานรังสฤษฎ์”. **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

อาจารย์ นาคศุภรังสี. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม”. วิทยานิพนธ์
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2540.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ทวนทอง เขวากีรติพงศ์

วุฒิการศึกษา Ph.D. Educational Psychology
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชุนทรี ดวงทิพย์

วุฒิการศึกษา ค.ค. (การอุดมศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3. นายวิรัตน์ วงษ์ไธ

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือ
อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

4. นายภัทร ใจเอน

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระทุ่ม
อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

5. นายนริศร์ ศรีโพธิ์

วุฒิการศึกษา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
ตำแหน่งปัจจุบัน อธิบดีปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ว. 034 / 2552

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร
วิทยาตวรรษโสภณ จ.เมือง จ.ท่าแพงเพชร 62000
โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

26 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

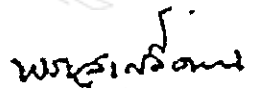
เจริญพร รศ.ดร.ทวนทอง เขวกีรติพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมณี อินแก้ว รหัสประจำตัว 5010204106 นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **ความผูกพันในองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อําเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร** โดยมี
รศ.ดร.สมชัย วงษ์นายะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และ
ประสบการณ์ เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา


(พระสุเมธีธรรมภาณ)

หัวหน้าศูนย์การศึกษากำแพงเพชร

สำนักงานศูนย์ฯ
โทร. 055-722340



ที่ ว. 034 / 2552

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

วัดมหาศรีวรมโศภณ จ.เมือง จ.ท่าแพงเพชร 62000

โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

26 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เจริญพร ผศ.ดร.สุนทรี ดวงทิพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมณี อินแก้ว รหัสประจำตัว 5010204106 นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อําเภอลำดวน จังหวัดท่าแพงเพชร โดยมี
รศ.ดร.สมชัย วงษ์นายะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และ
ประสบการณ์ เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

พระสุเมธีธรรมภาณ
(พระสุเมธีธรรมภาณ)

หัวหน้าศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

สำนักงานศูนย์ฯ

โทร. 055-722340



ที่ ว. 034 / 2552

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

วิทยาเขตวังโสมถน จ.เมืงง จ.ท่าแพงเพชร 62000

โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

26 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เจริญพร นายวิรัตน์ วงษ์ใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมณี อินแก้ว รหัสประจำตัว 5010204106 นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อําเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดท่าแพงเพชร โดยมี
รศ.ดร.ธวัช วงษ์นายะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และ
ประสบการณ์ เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

พระสุเมธีธรรมภาณ
(พระสุเมธีธรรมภาณ)

หัวหน้าศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

สำนักงานศูนย์ฯ

โทร. 055-722340



ที่ ว. 034 / 2552

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

วิเทศวิชรโสภณ ซ.เมือง จ.ท่าแพงเพชร 62000

โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

26 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เจริญพร นายภัทร ใจेम

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมณี อินแก้ว รหัสประจำตัว 5010204106 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อําเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดท่าแพงเพชร โดยมี รศ.ดร.ตมชัย วงษ์นายะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์ เป็นอย่างคึจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

พระสุเมธีธรรมภาณ
(พระสุเมธีธรรมภาณ)

หัวหน้าศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

สำนักงานศูนย์ฯ

โทร. 055-722340

ที่ ว. 034 / 2552



มหาวิทยาลัยรามคำแหงราชวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

วิเทศวิบูลย์โสภณ จ.เมือง จ.ท่าแพงเพชร 62000

โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

26 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เจริญพร นายนิรศร์ ศรีโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมณี อินแก้ว รหัสประจำตัว 5010204106 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์บุรี อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยมี รศ.ดร.สมชัย วงษ์นายะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์ เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ดังแบบเครื่องมือวิจัยที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

พระสุเมธีธรรมภาณ
(พระสุเมธีธรรมภาณ)

หัวหน้าศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

สำนักงานศูนย์ฯ

โทร. 055-722340



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาจุฬาราชวิทยาลัย



ที่ ว. 037 / 2552

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

วิทยาเขตวังโสมภณ อ.เมือง จ.ท่าแพงเพชร 62000

โทร. 055-713265 โทรสาร: 055-722340

28 มีนาคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร ได้อนุมัติให้ นางสาวมณี อินแก้ว รหัสประจำตัว 5010204106 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง ทำการศึกษาวิจัยประกอบเรื่อง **ความผูกพันในองค์กรของ พนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อําเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดท่าแพงเพชร โดยมี รศ.ดร.สมชัย วงษ์นายะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ จึงขออนุญาตให้ นางสาวมณี อินแก้ว เก็บแบบสอบถาม เพื่อจัดเก็บข้อมูลกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของท่าน เพื่อนำไปวิเคราะห์ ประกอบการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

พระสุเมธีธรรมภณ
(พระสุเมธีธรรมภณ)

หัวหน้าศูนย์การศึกษาท่าแพงเพชร

สำนักงานศูนย์ฯ

โทร. 055-722340



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวนบุรี อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวนบุรี อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (close - ended) และแบบเลือกตอบ check list เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด

3. ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ขอให้โปรดตอบทุกข้อและทุกตอน ตามสภาพความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ถูกต้องจะส่งผลให้การวิจัยมีผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยหวังในความร่วมมือจากท่านด้วยดี ไกร่ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวธัญวัลย์ พิพัฒน์เวชกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขารัฐศาสตรการปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษากำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() เพศชาย

() เพศหญิง

2. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

() ปริญญาตรีและสูงกว่า



**ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลฉวางบุรี อำเภอลำปางบุรี จังหวัด
กำแพงเพชร**

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลฉวางบุรี
อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตรง
ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. เห็นด้วยกับนโยบายหลายๆ ประการของเทศบาล					
2. ปัจจุบันนโยบาย และผลการดำเนินงานของเทศบาลดีอยู่แล้ว					
3. มักพูดคุยในสิ่งที่ดีของเทศบาลกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
4. ภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่เทศบาลแห่งนี้					
5. คิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
6. คิดว่าเงินเดือน,สวัสดิการ และอัตราการจ่ายเงินโบนัสของเทศบาลที่มีอยู่ ดีอยู่แล้ว					
7. กฎระเบียบต่างๆ ของเทศบาลสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของเทศบาลได้ดี					
8. มีความหวังใจและกังวลใจกับเป้าหมายและการดำเนินงานของเทศบาลอยู่ตลอดเวลา					
การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร					
9. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ					
10. พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของเทศบาล					

ประเด็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานของเทศบาลดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย					
12. พอใจที่จะต้องทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
13. ตั้งใจทำงานเพื่อให้งานไม่ผิดพลาด					
14. แม้จะมีสิทธิในการลา แต่ท่านจะไม่ขอมลางานถ้าไม่มีธุระจำเป็น หรือเจ็บป่วยจริง ๆ					
15. แม้จะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ					
ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่					
16. ตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานในเทศบาลแห่งนี้					
17. ยินดีที่จะทำงานในเทศบาลแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าเทศบาลอื่นจะเสนอขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่า					
18. หากมีโอกาสย้ายท่านไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่เทศบาลอื่น					
19. ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงาน จึงยินดีที่จะปฏิบัติงานในเทศบาลแห่งนี้					
20. คิดว่าจะทำงานที่เทศบาลแห่งนี้ตลอดไป โดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในด้าน
ต่อไปนี้หรือไม่บ้าง

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

2. ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

3. ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ
นางสาวธัญวัลย์ พิพัฒน์เวชกุล



ภาคผนวก จ

แบบวิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความสอดคล้อง (IOC)

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลขามเฒ่าอำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร							
1	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

คำถามข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
ด้านความปรารถนาที่จะ ทำงานต่อไปในองค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่							
1	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล** : นางธัญวัลย์ พิพัฒน์เวชกุล
- วัน เดือน ปี เกิด** : วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2521
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : บ้านเลขที่ 68/1 หมู่ที่ 13 ตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร
- การศึกษา**
- พ.ศ. 2545 : รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สถานที่การทำงาน**
- พ.ศ. 2544 : เจ้าหน้าที่ทะเบียน เทศบาลตำบลปากดง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
- พ.ศ. 2544 : เจ้าหน้าที่ธุรการ เทศบาลตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร
- พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน : บุคลากร เทศบาลตำบลขามเฒ่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

