

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

นายทวีศักดิ์ ก้วพานิช



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Organizational Commitment of Personnel at Ao Luek Tai Sub-
District Municipality, Ao Luek District, Krabi Province**

Mr. Thaveesak Kuapanit

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่
ชื่อและนามสกุล	นายทวีศักดิ์ ก้วพานิช
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ถักษณา ศิริวรรณ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

ผู้ศึกษา นายทวิศักดิ์ ก้าวพานิช รหัสนักศึกษา 2543005728

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ภาวดี มนตรีวัต
ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำแนกตามประเภทบุคลากร (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีค่านัยสำคัญต่ำสุด

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรประเภทที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าพนักงานจ้างทั่วไปมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากบุคลากรประเภทอื่นๆ ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร เช่น เงินรางวัลประจำปี ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานที่หลากหลาย งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก งานที่มีความโดดเด่นท้าทาย รวมทั้งงานที่มีโอกาสเรียนรู้และเติบโต และควรให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาลตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จังหวัดกระบี่

Independent Study title: Organizational Commitment of Personnel at Ao Luek Tai Sub-District Municipality, Ao Luek District, Krabi Province

Author: Mr. Thaveesak Kuapanit; **ID:** 2543005728;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Papavadee Montriwat, Associate Professor;

Academic year: 2013

Abstract

The objectives of this research were to (1) study organizational commitment level of personnel at Ao Luek Tai Sub-District Municipality, Ao Luek district, Krabi province (2) compare organizational commitment of personnel at Ao Luek Tai Sub-District Municipality, Ao Luek district, Krabi province by personnel type (3) recommend guidelines to enhance organizational commitment of personnel at Ao Luek Tai Sub-District Municipality, Ao Luek district, Krabi province.

This was a study of whole population consisted of 120 personnel at Ao Luek Tai Sub-District Municipality. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way Analysis of Variance, and LSD.

Research results revealed that (1) organizational commitment of personnel at Ao Luek Tai Sub-District Municipality, in the overall view was at high level (2) different type of personnel had different organizational commitment level with 0.05 level of statistical significance, particularly personnel in general type had different commitment level from other types of personnel in willingness to exert full ability in their tasks for organization benefits (3) major recommendations were: the executives should emphasize the priority of personnel benefits and welfare such as bonus, house rent, medical expenses, child education; opportunities should be provided to personnel to perform varieties of tasks, tasks that needed social interactions, challenging tasks, tasks with chance to learn and grow, personnel in all levels should be allowed to participate in defining vision, mission, and goals in accordance with strategic development plan of Ao Luek Tai Sub-District Municipality.

Keywords: Organizational Commitment, Ao Luek Tai Sub-District Municipality, Krabi Province

กิตติกรรมประกาศ

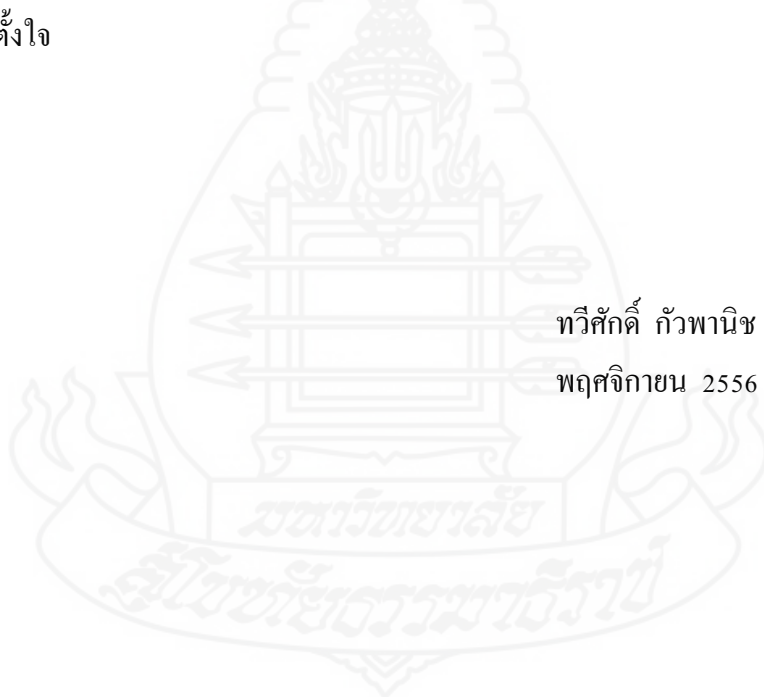
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ภาวดี มนตรีวัต ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระของผู้วิจัยอย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและภูมิใจที่ได้เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ขอขอบคุณผู้บริหารเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ที่ให้ความกรุณาให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมไปถึงบุคลากรของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจ

ทวีศักดิ์ ก้วพานิช

พฤศจิกายน 2556



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล.....	19
ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	33
รูปแบบการศึกษา.....	33
ประชากร.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้.....	38
ส่วนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้.....	41
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	46
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้.....	50
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปการศึกษา.....	52
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	65
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	66
ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	68
ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	70
ประวัติผู้ศึกษา.....	77

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ.....	38
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ.....	39
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	40
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ เทศบาลแห่งนี้.....	40
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	41
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม.....	41
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	42
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ด้านความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	43
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ด้านความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป.....	45
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	46
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	47
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ เป็นรายคู่วิธี LSD จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	48
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพขององค์กรต่อไป จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	49
ตารางที่ 4.16 จำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	50
ตารางที่ 4.17 ค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้.....	50



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้.....	29



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรทางการบริหารมาเป็นกลไกในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ทรัพยากรทางการบริหารหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การที่กล่าวนั้นมีหลายปัจจัยด้วยกัน แต่อย่างน้อยมี 4 ปัจจัย หรือ 4 M ที่สำคัญอันได้แก่ 1) บุคลากรในองค์การ (Man) 2) งบประมาณ (Money) 3) วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Materials) 4) วิธีการบริหารจัดการ (Management) และในบรรดาปัจจัยที่กล่าวมาบุคลากรในองค์การ หรือทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารองค์การต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ เนื่องจากบุคลากรที่ผูกพันและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ และองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเพราะความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงาน (Turnover Rate) ของพนักงานในองค์การได้ดี ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป ทำให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์การและต่างก็มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การร่วมกัน เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การ โดยที่ผู้ที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้วัดหลักที่สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์การได้ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 :158)

นอกจากนี้ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551 : 107-108) ยังกล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะเปลี่ยนงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบจากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน

ฉะนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากร และการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรโดยรวม

เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีหน้าที่จัดสรรและให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น จัดตั้งเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาล ที่ผ่านมาเทศบาลประสบปัญหาหลายประการเป็นต้นว่า การบริหารงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีเรื่องร้องเรียนจากประชาชนผู้มาขอรับบริการจากเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานเนื่องจากโอนย้ายหรือลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานที่อื่น ซึ่งการขาดแคลนบุคลากรนั้น จากข้อมูลเกี่ยวกับการโอนย้ายและการลาออกของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ของฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล พบว่าในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (ปี 2553- 2555) มีข้าราชการและพนักงานจ้างโอนย้ายและลาออก จำนวน 29 คน แยกเป็นปี 2553 จำนวน 8 คน ปี 2554 จำนวน 13 คน ปี 2555 จำนวน 16 คน เมื่อพิจารณาจากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคลากร

ของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้โอนย้ายและลาออกเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ซึ่งในอนาคตย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลอย่างแน่นอน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้

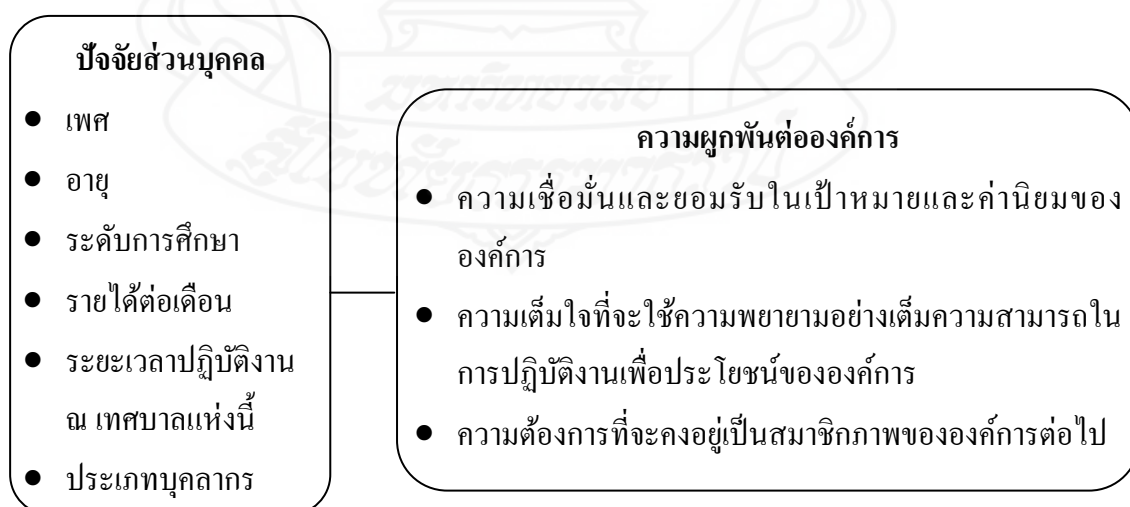
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารวิชาการของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน โดยเฉพาะกรอบแนวคิดของ Porter และ Steers และสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้แบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

4.1 ด้านเนื้อหา

ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็นด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

4.2 ด้านพื้นที่/หน่วยงาน

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

4.3 ด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำนวน 120 คน

4.4 ด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาทั้งหมด 6 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2556 – ธันวาคม 2556 เก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือน กันยายน – ตุลาคม 2556

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

บุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกศรัทธาและเชื่อมั่นองค์กรในการที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ รวมทั้งการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอ

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทุ่มเทต่อการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละเวลาอุทิศตนในการทำงาน และทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ตลอดจนการแสดงออกถึงการทำประโยชน์เพื่อองค์กร และความเต็มใจช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มความสามารถ

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป หมายถึง ความรู้สึกที่จะต้องทำงานให้กับองค์กรตลอดไป เพราะคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ต้องการโอนย้ายหรือลาออกจากการปฏิบัติงานไปทำงานกับองค์กรอื่น แม้ว่าจะมีโอกาสหรือมีทางเลือกที่ดีกว่า เนื่องจากมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กร รวมถึงความพอใจในสวัสดิการและประโยชน์ที่องค์กรจัดให้ และความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ใหม่ ๆ ที่องค์กรมอบหมาย

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกได้อ่าวลึก จังหวัดกระบี่

6.2 ทำให้ทราบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกได้อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำแนกตามประเภทบุคลากร

6.3 ทำให้ทราบแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกได้อ่าวลึก จังหวัดกระบี่

6.4 ผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลตำบลอ่าวลึกได้อ่าวลึกให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

6.5 ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
3. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการ และผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

March and Simon (1958 : 590-596 อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง 2552: 11) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันในมุมมองของความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน โดยกล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัล หรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล 2554: 15) ซึ่งกล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวกับเป้าหมาย และค่านิยมนั้น

ธนันท์ ทะสุใจ (2549: 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 96) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึงระดับความ

ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Porter and other (1977 : 46 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553: 6-7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Becker (1960: 32-40 อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง 2552: 11) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไปในเชิงแลกเปลี่ยน โดยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุน (Side-Bet) เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ระดับของความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป ซึ่ง แนวคิดของ Becker ได้กลายเป็นแนวทางให้กับนักวิชาการในยุคต่อมา

Stephen P. Robbins (2005 : 79-80 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553: 6-7) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมกับองค์กรสูงหมายถึงความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 105-106) อธิบายว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – best Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ด้วยตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับถ้าเขาออกจากองค์กรไป
2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual – Organizational Goal – Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ

ประการที่ 1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ประการที่ 2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และ

ประการที่ 3 มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล 2554: 15) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติในเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวข้องหรือผูกพันที่บุคคลมีให้กับองค์กร โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Allen and Meyer (1990 : 1-18 อ้างถึงใน ชาญวดี บุญชม 2553: 7) ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Allen and other (1993 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล 2554: 17-18) ได้จำแนกลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอารมณ์ (Want to) ทำให้เกิดความสามัคคีของกลุ่ม พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นอารมณ์ที่บุคคลยึดติดกับองค์กร (Attachment to) เห็นพ้องต้องกันกับองค์กร (Identification with) และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร (Involve in) เนื่องจากบุคคลมีเป้าหมายของตนสอดคล้องกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ความรู้สึกดังกล่าวสามารถที่จะพัฒนาให้มีมากขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีเมื่ออยู่ในองค์กร เป็นมุมมองด้าน 18 ทัศนคติ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) เป็นความต้องการเฉพาะของบุคคลที่ต้องการรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เนื่องจากสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรโดยไม่มีความรู้สึกชอบพอเข้ามาเกี่ยวข้อง (Need to) เป็นการมองว่าการที่คนต้องอยู่ในองค์กรเป็นความจำเป็น มิฉะนั้นบุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์หลายๆ อย่าง ที่ควรจะได้รับจากการลงทุนของตนเองเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นเป็นมุมมองด้านพฤติกรรม

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป (Ought to) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรจะทำ กลายเป็นความจำเป็น เป็นบรรทัด

ฐานที่จะต้องผูกพัน เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าพันธะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะต้องรับรู้บรรทัดฐานขององค์การ เช่น ความจงรักภักดี และความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์การที่สังกัดอยู่ เป็นมุมมองด้านบรรทัดฐานของสังคม

Porter and other (1977: 46 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553: 6-7) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

Kanter (1972 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ มงคลดิลล้ากุล 2554 : 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน ระหว่างบุคคลกับสังคม เชื่อมโยงระบบบุคลิกภาพ ความสนใจของบุคคล ให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลต้องกระทำ นอกจากนี้ Kanter ยังกล่าวอีกว่า ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติขององค์การต่อบุคคลในองค์การ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลในองค์การอุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และเสียดสละเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่องตลอดไป

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะรวมกลุ่ม (Cohesion commitment) เป็นความผูกพันทางสังคมในองค์การ จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่ม จนทำให้ความผูกพันลักษณะนี้เพิ่มขึ้นได้

3. ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะการควบคุม (Control commitment) เป็นลักษณะที่สมาชิกมีการผูกพัน ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ

Alllen and Meyer (1990: 1-18 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553: 7) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Staw (1977 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ มงคลศึกล้ำกุล 2554: 16) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ความเห็นพ้องต้องกันของบุคคลกับองค์กร ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีทัศนคติต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับ องค์กร เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977: 48 อ้างถึงใน ชาญวุดิ บุญชม 2553: 1-12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ชนันท์ ทะสุใจ (2547 : 12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตราการลาออกให้อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตราการลาออกให้อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตราการลาออก

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 107-108) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้กิจการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนของกิจการ โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมิน

ได้ เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะเปลี่ยนงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบจากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน

ฉะนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากร และการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กรโดยรวม

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552: 158) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงาน (Turnover Rate) ของพนักงานในองค์กรได้ดี ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร และต่างก็มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่ผู้ที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดหลักที่สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้

วิลาวรรณ รพีพิศล (2550: 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจการต่าง ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ก็แสดงว่าองค์กรนั้นได้สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับตัวของพนักงานแล้ว ซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้ คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. สร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ทำให้เขามีความรู้สึที่ดีต่อองค์กร

3. สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
4. สร้างความจงรักภักดี และเสียสละเพื่อองค์กร
5. สร้างมาตรฐานในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น
6. สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
7. ลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป ดังนี้

Steers (1977: 96 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553: 1-12) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้สึต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง 2552: 25) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึที่ว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์กร ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554 : 18-25) กล่าวว่า นักวิชาการแต่ละท่านได้มีการสร้างแบบวัดที่มีความแตกต่างกันตามการให้คำจำกัดความที่ได้กล่าวไว้ ดังนี้

Sheldon (1971) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร โดยใช้แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมภายในระยะเวลาอันใกล้ เช่น การสร้างผลงานที่สำคัญ การเขียนผลงานลงในวารสารทางวิชาชีพ แม้ว่าหัวข้อนั้นไม่ได้รับความสนใจจากหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามการวางแผนในอนาคตว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป หรือจะอยู่ไปเรื่อย ๆ แต่ท้ายที่สุดอาจมีการโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อองค์การให้กลุ่มตัวอย่างเลือกวงกลม หมายเลข 1 (หมายถึงการเป็นองค์กรที่ดีที่สุด) ไปจนถึง เลข 7 (เป็นองค์กรที่แย่ที่สุด) ถ้าผู้ตอบ เลือก 1 หรือ 2 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์การมาก ถ้ากลุ่มตัวอย่างเลือกข้อความที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ 2 ใน 3 ข้อ แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์การ และถ้าเลือกเพียงข้อเดียวแสดงว่า ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ได้มีการสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู และพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบวัด 4 ข้อใหญ่ มีทั้งหมด 12 ข้อย่อย ซึ่งข้อคำถามเป็นคำถามนำว่า หากได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น หรือเงื่อนไขบางประการที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จะทำให้ลาออกจากองค์กรภายใต้เงื่อนไขที่ได้รับการเสนออย่างไร เช่น การได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง ความมีอิสระในวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ความมั่นคงในการทำงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ความมีอิสระในวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ความมั่นคงในการทำงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง

Porter and Steers (1974) ได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย มีชื่อเรียกว่า แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ
3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้้องค์การ

ประสบความสำเร็จ

1.4.1 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์การ

เริ่มมีนักวิชาการรวมทั้งบริษัทที่ปรึกษาทางด้านธุรกิจทำการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น โดยนักวิชาการและบริษัทที่ปรึกษาเหล่านั้นได้ทำการสร้างคำถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การ โดยได้นำคำถามที่พัฒนาขึ้นนั้นไปให้พนักงานตอบ ซึ่งก็จะมีจำนวนคำถามและรายการที่ให้พนักงานเลือกตอบแตกต่างกันไป ซึ่งนักวิชาการและบริษัทที่ปรึกษาเหล่านั้นได้พัฒนาคำถามเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์การไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

คำถามที่ถามโดย Mowday and others (1974) ที่เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) เป็นมาตรวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย มี 15 ข้อดังต่อไปนี้

- 1) ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่ปกติคาดหวัง
- 2) ข้าพเจ้าพูดดัง ๆ เกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรยิ่งใหญ่
ที่น่านำทำงาน
- 3) ข้าพเจ้ารู้สึกภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก
- 4) ข้าพเจ้าพร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่
กับองค์กรนี้
- 5) ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและองค์กรนี้คล้ายคลึงกัน
- 6) ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
- 7) ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะ
คล้ายคลึงกัน
- 8) องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้านำส่วนที่ดีที่สุดมาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน
- 9) คงใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่จะให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้
- 10) ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนองค์กรอื่น ๆ
- 11) คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้
- 12) บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงาน
ขององค์กรนี้
- 13) ข้าพเจ้าเป็นห่วงเป็นใยในโชคชะตาขององค์กรนี้
- 14) สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน
- 15) การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือว่าเป็นความผิดพลาด

คำถามของ Meyer and Allen (1991) ที่เรียกว่า Meyer and Allen's Three - Component Organizational Commitment Measuring Scale มี 18 ข้อ ดังนี้

- 1) ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดช่วงชีวิตการทำงาน
- 2) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง
- 3) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว
- 4) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรนี้
- 5) องค์กรนี้มีความหมายตัวตัวข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก
- 6) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

7) ในเวลานี้เป็นการยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าต้องการ
เช่นนั้น

8) ถ้าหากข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรในตอนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อ
ชีวิตของข้าพเจ้ามากจนเกินไป

9) ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้าเป็นเรื่องของความจำเป็น
พอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ

10) ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้

11) ข้อเสียอย่างหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้คือเรื่องของการมีทางเลือก
ใหม่ ๆ น้อย

12) เหตุผลหลังที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจาก
องค์กรอื่น ๆ ไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับกับองค์กรนี้

13) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่ามีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย

14) ข้าพเจ้าคิดว่า การออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะ
เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง

15) ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้

16) องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า

17) ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึง
ภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้

18) องค์กรนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

ชุดคำถามทั้ง 18 ข้อนี้ ใช้เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความ
ผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment-AC) คือ คำถามข้อที่ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่
(Continuance Commitment-CC) คือคำถามข้อที่ 7-12 และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
(Normative Commitment-NC) คือคำถามข้อที่ 13-18 ซึ่งมาตรวัดของ Meyer และ Allen นี้จะแบ่ง
ช่วงของคะแนนตั้งแต่เริ่มต้นที่ 1 คะแนน ไปจนถึงสูงสุดที่ 7 คะแนน โดย หมายเลข 1 หมายถึง
“ไม่เห็นด้วยมากที่สุด” หมายเลข 4 หมายถึง “เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน” และหมายเลข 7
หมายถึง “เห็นด้วยมากที่สุด”

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยภายในประเทศไทยที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร
เช่นงานวิจัยระดับปริญญาเอกของ Dhira Ramdeja (2001) ที่ได้ออกแบบคำถามที่ใช้วัดความผูกพัน
ต่อองค์กร ซึ่งมี 17 ข้อดังต่อไปนี้

คำถามของ Dhira Ramdeja (2001: 198) มี 17 ข้อดังต่อไปนี้

- 1) ท่านเต็มใจทุ่มเทการทำงานมากกว่าปกติคาดหวัง เพื่อความสำเร็จของสถาบัน
 - 2) ท่านมักสรรเสริญสถาบันนี้ต่อเพื่อนของท่านว่าเป็นองค์กรยิ่งใหญ่ที่น่าทำงานให้
 - 3) ท่านพร้อมที่จะรับแทบทุกงานที่เห็นสมควร เพื่อให้ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้
 - 4) ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้
 - 5) สถาบันนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำส่วนที่ดีที่สุดของท่านมาปฏิบัติงาน
 - 6) ท่านดีใจอย่างมากที่ได้เลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้แทนที่อื่น
 - 7) ท่านรู้สึกห่วงใยในชะตากรรมของสถาบันนี้
 - 8) สำหรับท่าน ที่นี่คือที่ที่ดีที่สุดในการงานองค์กรทั้งหมดที่จะทำงาน
 - 9) ถ้าค่านิยมของสถาบันนี้ต่างไป ท่านก็คงไม่ผูกติดกับมหาวิทยาลัยนี้เท่าไร
 - 10) เหตุผลที่ท่านชอบมหาวิทยาลัยนี้ เป็นเพราะความมีความหมายและค่านิยมของสถาบัน
 - 11) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นมากกว่าลูกจ้างคนหนึ่ง แต่ราวกับว่ามหาวิทยาลัยเป็นของท่าน
 - 12) นอกจากมีคำตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านไม่เห็นเหตุผลที่จะลงทุนลงแรงเพื่อมหาวิทยาลัยนี้
 - 13) ความขยันของท่านขึ้น โดยตรงกับคำตอบแทน
 - 14) ความคิดส่วนตัวของท่านต่อมหาวิทยาลัยนี้ต่างไปจากที่ท่านแสดงออกในสาธารณะ
 - 15) ท่านเต็มใจยอมรับ ธรรมเนียมประเพณี และสิ่งปฏิบัติในหน่วยงานแห่งนี้
 - 16) ท่านมักจะคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้บ่อย ๆ
 - 17) โดยสรุป ท่านผูกพันกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้มากน้อยเพียงใด
- สำหรับคำตอบมีรายละเอียดให้เลือกทั้งหมด 6 รายการคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ไม่เห็นด้วยปานกลาง, ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, ค่อนข้างเห็นด้วย, เห็นด้วยปานกลาง, เห็นด้วยอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีคำถามเพื่อใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนามาจากบริษัทที่ปรึกษา

ทางด้านธุรกิจที่มีชื่อเสียง เช่น คำถามของบริษัท The Gallup Organization (2000) ซึ่งได้พัฒนาคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันต่อองค์กรที่เรียกว่า Q12 มี 12 ข้อ ดังต่อไปนี้ (Coffman and Gonzalez-Molina, 2002: 80-93)

คำถามของบริษัท The Gallup Organization (2000 quoted in Coffman Curt and Gonzalez-Molina Gabriel, 2002: 80-93) ซึ่งได้พัฒนาคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรที่เรียกว่า Q12 มี 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 1) ข้าพเจ้าทราบว่าคุณคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน
 - 2) ข้าพเจ้ามีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม
 - 3) ณ ที่ทำงานข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำได้ดีที่สุดในทุกๆ วัน
 - 4) ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากการทำงานที่ออกมาดี
 - 5) หัวหน้างานหรือบุคลากรในที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ข้าพเจ้าในฐานะเพื่อนร่วมงาน
 - 6) มีคนในที่ทำงานคอยสนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าพเจ้า
 - 7) ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการพิจารณา
 - 8) พันธกิจ หรือจุดประสงค์ขององค์กรทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการงานของตนเองมีความสำคัญ
 - 9) เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานกันอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ
 - 10) ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน
 - 11) ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดกับข้าพเจ้าถึงเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าพเจ้า
 - 12) เมื่อปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน
- ข้อคำถาม 12 คำถามนี้ สามารถนำไปกำหนดหลักเกณฑ์ในการตั้งคำถามเป็น 4 ชั้นที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการ คือ
- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Need)
 - 2) การสนับสนุนด้านการจัดการ (Management Support)
 - 3) การทำงานเป็นทีม (Relatedness)
 - 4) ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Growth) ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะแบ่งเป็นรูปพีระมิด โดยฐานพีระมิดจะถามความจำเป็นขั้นพื้นฐานไปมาจนถึงยอดพีระมิดตามลำดับ

2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

2.1 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุดม ทุมโนษิต (ม.ป.ป. : 509) ให้ความหมายว่า ระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการของประเทศ ซึ่งนับได้ว่าการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) สู่ประชาชน โดยให้อำนาจแก่ประชาชนในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ ของสาธารณะประโยชน์ของท้องถิ่นตนเอง โดยมีกรอบตามภาระหน้าที่ที่มีอยู่ตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีหน้าที่จัดสรรและให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งได้เป็น (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา)

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ประสานงานและสนับสนุนให้บริการต่าง ๆ ในเรื่องที่เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบลปฏิบัติไม่ได้ มีนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บริหารงานและรับผิดชอบในพื้นที่จังหวัด

2. เทศบาลทำหน้าที่ดูแลให้บริการประชาชนในเขตชุมชนเมืองมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้บริหารภายในเขตพื้นที่เทศบาล

3. องค์กรบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ดูแลให้บริการประชาชนในเขตชนบท มีนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล

ประหยัด หงส์ทองคำ (2546 :10-12) อธิบายถึงหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชนหนึ่งซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ

2. การปกครองชุมชนที่เรียกว่า การปกครองท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง

4. มีองค์กรที่มีความจำเป็นในการปกครองตนเอง ลักษณะที่จำเป็นในการปกครองตนเองของท้องถิ่นมี 2 ฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง

โกวิท พวงงาม (2552 : 30) อธิบายว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรูปแบบของหน่วยการปกครองหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่ ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม มีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองโดยแบ่งสิทธิเป็น 2 ประการ คือ สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือมีองค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

รศ.ดร. รัตนา เสริมพงศ์ (2554 : 5) กล่าวว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ การบริหารท้องถิ่นเป็นผลมาจากหน้าที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารประเทศได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองในรูปแบบของ การปกครองท้องถิ่น (local government) ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับมอบอำนาจจากรัฐบาลจะดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเองโดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบายกฎหมายและการกำกับดูแลของรัฐ

กล่าวโดยสรุป การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเองโดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.2 ประวัติความเป็นมาของเทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน ถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครอง 1 ปี ภายใต้อำนาจของพระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น นายปรีดี พนมยงค์ ถือเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่ง ที่ผลักดันให้เกิดการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่แพร่หลายในตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศไทย นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่สุดคนหนึ่ง ในการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ ปี พ.ศ. 2475 อีกด้วยความเป็นจริงแล้วประเทศไทยมีความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลหลายครั้ง ตั้งแต่สมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เช่น พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ต้องการให้ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำการปกครองตนเองขึ้นตามแบบอย่างประเทศตะวันตกที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล มีหลายคนอาจสงสัยว่า ทำไมเทศบาลจึงกลายเป็นการปกครองท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุดแทนที่จะเป็นสุขาภิบาล ซึ่งถือเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเช่นกัน คำตอบต่อคำถามเหล่านี้ ก็คือ นักวิชาการด้านการปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่า สุขาภิบาลไม่ใช่การปกครองท้องถิ่นที่แท้จริง กล่าวคือ สุขาภิบาล มีองค์ประกอบบางประการที่ไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ เพราะมีกรรมการสุขาภิบาลหลายตำแหน่งมาจากการแต่งตั้งของรัฐบาล ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การกำหนดให้ประธานสุขาภิบาลบางแห่งเป็นนายอำเภอ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เอง จึงมีผู้กล่าวว่าเทศบาลที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2476 จึงกลายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เต็มรูปแบบประเภทแรกของการปกครองท้องถิ่นไทย

กำเนิดของเทศบาลในประเทศไทย นักวิชาการส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องเทศบาลในประเทศไทยมองว่า เทศบาลมาจากพัฒนาการของสุขาภิบาล กล่าวคือ มองว่าเทศบาลในปัจจุบันจะมีไม่ได้เลย หากไม่มีการเกิดขึ้นของสุขาภิบาล เพราะเทศบาลถือเป็นผลพวงประการสำคัญของสุขาภิบาล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองคล้ายการปกครองท้องถิ่นรูปแบบแรกก่อนเทศบาลเสียอีก นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้ยกตัวอย่างอันเป็นที่น่าสนใจเพื่อสนับสนุนแนวคิดของตนดังกล่าวว่า ในระหว่างรัชกาลที่ 5 ถึงรัชกาลที่ 7 ประเทศไทยมีสุขาภิบาลตามหัวเมืองต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 35 แห่ง ซึ่งในระยะนี้สุขาภิบาลแทบจะไม่มี การขยายตัวในแง่ของจำนวนเลย จนทำให้พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 7 ทรงมีพระราชดำริเพื่อกระจายอำนาจให้มากขึ้นดังกล่าวที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ จึงได้ทรงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในประเทศไทย อันเป็นแนวคิดที่จะให้เทศบาลขึ้นมาทำหน้าที่แทนสุขาภิบาลที่มีอยู่ จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเทศบาลที่มีขึ้นในปัจจุบัน เป็นผลพวงประการหนึ่งของการจัดตั้ง

สุขภาพิบาลในอดีตที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามไม่ว่าแนวคิดว่าด้วยการกำเนิดขึ้นของเทศบาลไทยจะเป็นอย่างไร ก็ไม่ใช่สาระสำคัญมากนักที่จะเป็นประเด็นในการมุ่งพิจารณาหรือถกเถียงสำหรับกาลปัจจุบัน หากแต่ประเด็นที่สำคัญกว่านั้นก็คือ เราจะทำให้เทศบาลไทย เข้มแข็งขึ้นได้อย่างไรต่างหากเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในประเทศไทยหากจะกล่าวถึงเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยแล้ว เราอาจมีเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยได้ 3 เหตุผลใหญ่ ๆ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง จัดตั้งเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการเมืองการปกครองในระดับชาติที่เป็นประชาธิปไตย กล่าวคือ เมื่อการปกครองในระดับชาติเป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนราษฎรของตนเข้าไปทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ และทำหน้าที่ในการบริหารประเทศ มีการแบ่งอำนาจธิปไตยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อำนาจในทางนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ ดังนั้นการปกครองในระดับท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนจึงจำเป็นต้องมีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับระบบประชาธิปไตยในระดับชาติ โดยที่องค์กรเทศบาล เป็นองค์กรทางการเมืองแรกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองได้อย่างเต็มที่ตามหลักการกระจายอำนาจ อีกทั้งยังมีการก่อสร้างโครงสร้างของการเมืองในระดับชาติมาจำลองใส่ไว้ในเทศบาลด้วย คือ มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาที่ทำหน้าที่ในการออกเทศบัญญัติออกจากกัน และในทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การจัดตั้งเทศบาลยังคงต้องให้สอดคล้องไปกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ ที่ได้แบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเทศบาลก็คือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั่นเอง ประการที่สอง จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่อาจจะลงไปควบคุมดูแล หรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานหรือองค์กรการเมืองอื่นๆ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่างๆ นี้นลง และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการจากภาครัฐได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น นอกจากการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลแล้ว ยังก่อให้เกิดผลประโยชน์อย่างอื่นแก่รัฐบาลได้อีกส่วนหนึ่ง นั่นก็คือ แรงสนับสนุนทางการเมืองที่รัฐบาลในขณะนั้นจะได้รับมากขึ้น เนื่องจากเมื่อรัฐบาลได้แบ่งภาระหน้าที่บางอย่างไปให้แก่เทศบาลแล้ว เทศบาลจะทำหน้าที่ในการให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในเขตเทศบาล เมื่อประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็วจากเทศบาลโดยตรง ก็ไม่จำเป็นต้องรอนบประมาณหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาล และได้รับการบริการที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติในแง่บวกต่อรัฐบาล เนื่องจากสามารถบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้ เมื่อเปรียบเทียบกับการปกครองในระบบเก่าที่ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาปกครองตนเอง ประการที่สาม จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นสถาบันฝึกประชาธิปไตย

ให้แก่ประชาชน เนื่องจากในขณะนั้น เพิ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตยได้เพียง 1 ปี ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครอง ดังนั้น การจัดตั้งเทศบาลที่มีโครงสร้างด้อยมาจากการปกครองในระดับชาติ จึงเป็นเสมือนสถาบันหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองมากขึ้น หากพิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ของการจัดตั้งเทศบาลแล้ว เราจะพบว่าเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในระยะเริ่มต้น มีวัตถุประสงค์ในสร้างความมั่นคงทางการเมืองในระดับชาติ มากกว่า การมีเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามหลักการจัดการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน

เทศบาลในประเทศไทย นับว่ามีการพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบอื่น ๆ อย่างไรก็ตามการพัฒนาของเทศบาลไทยในอดีตที่ผ่านมา ก็ไม่ก้าวหน้าเท่าใดนัก เนื่องจากยังมีเทศบาลอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้ และจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลตลอดเวลาหากนับถึงปัจจุบันประเทศไทยมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลมาแล้วกว่า 70 ปี มีกฎหมายแม่บทเทศบาล (ที่ไม่นับรวมกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติม) ทั้งสิ้น 4 ฉบับ และยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัเทศบาลอีก เช่น กฎหมายว่าด้วยรายได้เทศบาล กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรรายได้ประเภทภาษีให้แก่เทศบาล และกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลรวมอีกหลายฉบับ (ค้นคืนวันที่ 8 ตุลาคม 2556 จาก <http://www.kpi.ac.th>)

2.3 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ดังต่อไปนี้

มาตรา 50 เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- (8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- มาตรา 51 เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้
- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (4) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
 - (5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (9) เทศพาณิชย์

2.4 ประเภทของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ได้บัญญัติให้เทศบาลมีทั้งหมด 3 ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป รายละเอียดดังนี้

เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนคร การจัดตั้งเทศบาลนครกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร เทศบาลนครประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 24 คน มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คนนอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลนครมีหน้าที่แตกต่างไปจากเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง เทศบาลเมืองประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 18 คน และมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 12 คน โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

3. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

3.1 ประวัติความเป็นมาเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ได้จัดตั้งเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 6 ก วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 เดิมสถานที่อาคารสำนักงานเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ใช้อาคารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่เป็นอาคาร คสล.ชั้นเดียว ตั้งอยู่ใกล้กับอาคารสำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ส่วนแยกอ่าวลึก และอยู่ด้านหลังของที่ว่าการอำเภออ่าวลึก เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ใช้อาคารนี้ให้บริการประชาชนจนถึงวันพุธที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2545 ต่อมาได้ขอใช้อาคารที่ว่าการอำเภออ่าวลึกหลังเก่า และได้ปรับปรุงอาคารเป็นสำนักงานเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ และได้ย้ายมาทำการให้บริการประชาชน เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2545 และได้ทำพิธีเปิดอาคารสำนักงาน เมื่อวันที่ศุกร์ที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2545

3.2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

3.2.1 ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ เป็นศูนย์กลางของการบริหารการปกครองและพาณิชย์ กรรมของอำเภออ่าวลึก ตั้งอยู่บนที่ราบลูกฟูกตามแนวทงหลวงจังหวัดหมายเลข 4039 (อ่าวลึก-แหลมสัก) และ 4035 (อ่าวลึก-ปลายพระยา) ตัดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 (เพชรเกษม) ทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือมีคลองกลางและคลองอ่าวลึกไหลผ่านชุมชนทางด้านทิศเหนือมีแนวเขาช่องไม้แก้วและเขาทะเลฟ้า ทางด้านทิศใต้มีแนวเขาช่องลม เมื่อพิจารณาจากสภาพพื้นที่ราบบนสองฟากของถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4039 สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแบบลูกคลื่น ลอนลาดจนถึงค่อนข้างราบเรียบมีภูเขาโดด ๆ เรียงอยู่เป็นแห่ง ๆ และมีลำคลองสายสั้น ๆ ที่สำคัญคือ คลองอ่าวลึก คลองกลาง

3.2.2 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศส่วนใหญ่เป็นมรสุมในเขตร้อน อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 33-36 องศาเซลเซียส โดยได้รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้มีฝนตกชุกเกือบตลอดทั้งปี ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 2,200 มิลลิเมตรต่อปี มีเพียง 2 ฤดูกาล คือฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม – เดือนเมษายน และฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - เดือนธันวาคม

3.2.3 การคมนาคมและการจราจร

เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ มีการคมนาคมสะดวกเพราะมีถนนสายหลักที่สำคัญ ได้แก่ ถนนเพชรเกษม ถนนอ่าวลึก - แหลมสัก ถนนสายอ่าวลึก - ปลายพระยา

ถนนคอนกรีต - คลองมะรุ่ย และมีถนนสายรอง และซอย เชื่อมโยงกันเป็นส่วนใหญ่ เป็นถนนลาดยางแอสฟัลต์ติก ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.)

3.2.4 ด้านเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจหลักของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ส่วนใหญ่เป็นพาณิชยกรรม และการบริการ รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ตามลำดับ

3.2.5 ด้านอุตสาหกรรม

มีโรงงานผลิตน้ำมันปาล์ม จำนวน 2 โรง คือโรงงานผลิตน้ำมันปาล์มของ บริษัท ยูนิวานิชน้ำมันปาล์ม จำกัด (มหาชน) และอีกโรงหนึ่งอยู่บริเวณพื้นที่รอยต่อระหว่าง เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ กับองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ด้านทิศตะวันตก คือ โรงงาน เอเซียมน้ำมันปาล์ม จำกัด และมีโรงงานผลิตน้ำแข็ง จำนวน 1 แห่ง คือ โรงงานผลิตน้ำแข็ง พ. ภัณฑ์

3.2.6 ด้านเกษตรกรรม

จากพื้นที่ทั้งหมดของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ มีพื้นที่ทางการเกษตร จำนวน 92 ไร่ 1 งาน 33 ตารางวา พืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญได้แก่ยางพารา และปาล์มน้ำมัน

3.2.7 ด้านการท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ที่สำคัญ คือ อุทยานแห่งชาติธารโบกขรณี ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติธารโบกขรณี กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2.8 ด้านสังคม

จำนวนประชากรทั้งหมด 5,853 คน แยกเป็นชาย 2,863 คน หญิง 2,990 คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,618 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากร 732 คน/ตารางกิโลเมตร

3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ตามแผนพัฒนาสามปี (2557-2559) เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาเทศบาลในช่วงสามปี รายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

“อ่าวลึกใต้น่าอยู่ ประตูลู่แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก”

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้แบ่งเป็น 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอ่าวลึกใต้น่าอยู่ ประกอบด้วย 13 แนวทางการพัฒนา

ดังนี้

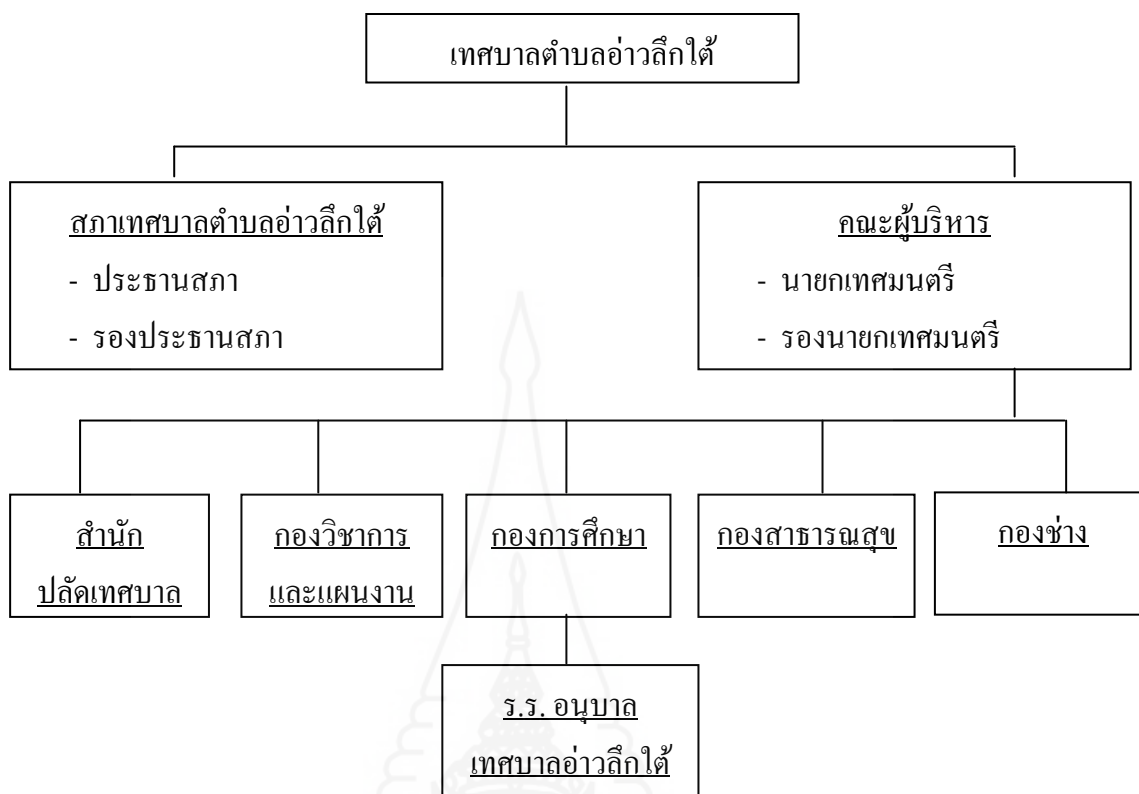
- 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
 - 2) การพัฒนาการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 3) การพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และส่งเสริมการเรียนการสอนในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
 - 4) การเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค
 - 5) การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
 - 6) การเสริมสร้างเอกลักษณ์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการศาสนา
 - 7) การพัฒนาและส่งเสริมองค์กรชุมชน และสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
 - 8) การป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม
 - 9) การส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ออกกำลังกาย
 - 10) การพัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
 - 11) การพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม
 - 12) การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 13) การพัฒนาข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประตูสู่แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ดังนี้
- 1) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการท่องเที่ยว
 - 2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

3.4 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ประกอบด้วย สภาเทศบาล และคณะผู้บริหาร

1. สภาเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติมีสมาชิก 12 คน ประกอบด้วย ประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภา 1 คน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเสนอชื่อสมาชิกสภาเทศบาลต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อแต่งตั้งเป็นประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาล
 - 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นกรรมการสามัญประจำสภาเทศบาล และพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญ เพื่อพิจารณากิจการของสภาเทศบาล
 - 3) พิจารณาการตราเทศบัญญัติ เพื่อประกาศใช้เป็นกฎหมายบังคับในเขตเทศบาล
 - 4) พิจารณาให้ความเห็นชอบอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
 - 5) พิจารณาให้ความเห็นชอบการกระทำการนอกเขตเทศบาลกับบุคคลอื่น ๆ ละการดำเนินการในรูปของสหการ
 - 6) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โครงการพัฒนาหรือกิจกรรมต่างๆ ที่นายกเทศมนตรีเสนอความเห็นชอบเป็นเรื่องๆ หรือแต่ละโครงการ
 - 7) ควบคุมการบริหารงานเทศบาลของนายกเทศมนตรี โดยการตั้งกรรมการเปิดอภิปรายและการอนุมัติงบประมาณประจำปี เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน ตามนโยบาย และตามโครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลแล้วให้เป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและมีประสิทธิภาพ
 - 8) วินิจฉัยให้สมาชิกสภาเทศบาลออกจากการเป็นสมาชิก เนื่องจากมีความประพฤติในทางจะนำความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรี ตำแหน่งของเทศบาลหรือแก่ราชการ โดยมตินี้ต้องมีคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกในตำแหน่ง
 - 9) การกำหนดสมัยประชุมสามัญประจำปีของสภาเทศบาลรวมทั้งวันเริ่มสมัยประชุม
2. เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ในฐานะฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีจำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล
 3. บุคลากรของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน 18 คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน 12 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 56 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 26 คน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

ที่มา : สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ (2554: 25)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การ (2) ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน (3) ข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ได้แก่ ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับบุคลากรใช้รูปแบบการปกครองในรูปแบบครอบครัว สร้างความรู้สึกเป็นที่-นึ่ง มากกว่านายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้นไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และตักเตือนผู้ที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะวิทยาการใหม่ ๆ และศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์กร เช่น การจัดกีฬาสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในองค์กรให้มากขึ้น

ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) ศึกษาเรื่อง บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นชัดเจนว่า (1) พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย (2) พยาบาลวิชาชีพที่มีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย แต่ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (3) พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยและมีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะน้อยกว่ากลุ่มที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมากและมีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากอย่างชัดเจน (4) พยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ผลการศึกษาบ่งชี้บทบาทที่สำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้กับพยาบาลวิชาชีพและบ่งชี้บทบาทสำคัญของจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนในการสร้างเสริมพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การศึกษาครั้งจึงเสนอแนะว่า องค์กรควรมุ่งเน้น

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนให้แก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (2) ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ เพศ เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ เมื่อวัดด้วยสถิติที่วัดความแกร่งของความสัมพันธ์ G พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองคือ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในค่าตอบแทน เงินเดือน และเพศ โดยมีค่าความแกร่งของความสัมพันธ์คือ .69, .66, .63, .59, .54, .52, .30 และ .13 ตามลำดับ (3) ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มี 6 ตัวแปร (4) มีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 นั่นคือเมื่อวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) ซึ่งพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้ดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ขวัญกำลังใจ ประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตอบแทน อายุงาน ลักษณะงาน และเพศ เรียงตามลำดับความสำคัญระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส และตำแหน่ง ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง/ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองประมาณร้อยละ 46.4 ($R^2 = .464$)

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำ กับ พนักงานราชการ โดยวิธี Dunnett T3 พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานราชการ กับ ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน โดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัญหา อุปสรรคสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มทำงาน ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมการให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมทั้งการบริหารผลการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากร

สุภาพร กิตตินันท์เศิลปี (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 (3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัส ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทักษะศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

เอกพงษ์ อังคำ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุดมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาปัจจัยที่กำหนดความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการลดค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีรายได้เพิ่มขึ้น และส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะส่งผลให้สถาบันตำรวจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลแตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน 120 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) รายได้ต่อเดือน
- (5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ เทศบาลแห่งนี้
- (6) ประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกำหนดลักษณะของแบบสอบถามและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. นำร่างแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำ

3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านเป็นผู้พิจารณา ประกอบด้วย

(1) นางภัทรพรรณ จันทวี

ตำแหน่ง นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 7

วุฒิการศึกษา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(2) นางเพ็ญศรี ภิญโญธรรมโนทัย

ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับ 8

วุฒิการศึกษา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(3) นางสาวจิตินันท์ สันติพิทักษ์

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ 5

วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

4. นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรจริง ที่สำนักงานเทศบาลตำบลปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบ (Pretest) แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.94

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ โดยตรงจำนวน 120 คน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งบทความ ตำรา วารสาร และสื่อออนไลน์ประเภทอินเทอร์เน็ต

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับคำถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

กรณีคำถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความผูกพัน	คะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผล หรือการแปลความหมาย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ใช้สูตรในคำนวณเพื่อหาช่วงห่างของข้อมูลหรือค่าเฉลี่ยในแต่ละชั้นเรียกว่า อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย หรือ ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

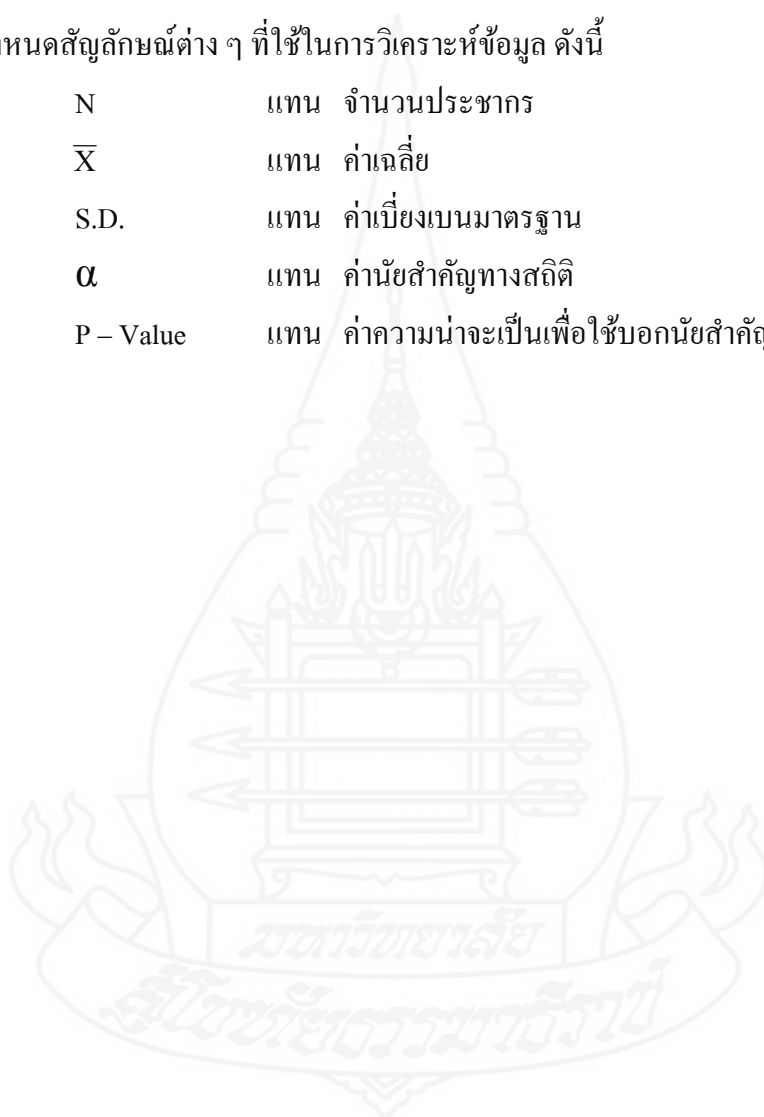
เมื่อได้ค่าอันตรภาคชั้นสามารถแบ่งช่วงห่างของข้อมูลหรือค่าเฉลี่ยแต่ละระดับชั้น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.75	หมายถึง ระดับความผูกพันน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.76 – 2.50	หมายถึง ระดับความผูกพันน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.25	หมายถึง ระดับความผูกพันมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.26 – 4.00	หมายถึง ระดับความผูกพันมากที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) หรือการเปรียบเทียบรายคู่วิธี LSD

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
α	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
P – Value	แทน ค่าความน่าจะเป็นเพื่อใช้บอกนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 120 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ด้านที่ 2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ด้านที่ 3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	50	41.67
หญิง	70	58.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.83 และเป็นเพศชายจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	31	25.83
31 – 40 ปี	56	46.67
41 – 50 ปี	21	17.50
มากกว่า 50 ปี	12	10.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าประชากรอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาช่วงอายุ 20 -30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.83 ช่วงอายุ 41 -50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	45.84
ปริญญาตรี	49	40.83
สูงกว่าปริญญาตรี	16	13.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าประชากรจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.84 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.83 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
9,000 – 10,000 บาท	66	55.00
10,001 – 15,000 บาท	35	29.17
15,001 – 20,000 บาท	9	7.50
มากกว่า 20,000 บาท	10	8.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 9,000 – 10,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ เทศบาลแห่งนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	21	17.50
1 - 5 ปี	49	40.83
6 - 10 ปี	24	20.00
มากกว่า 10 ปี	26	21.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าประชากรมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.83 รองลงมา มีอายุงานมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	18	15.00
พนักงานครูเทศบาล	12	10.00
ลูกจ้างประจำ	8	6.67
พนักงานจ้างตามภารกิจ	56	46.66
พนักงานจ้างทั่วไป	26	21.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าประชากรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 รองลงมาเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 เป็นพนักงานครูเทศบาล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

(N=120)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.90	0.52	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.98	0.55	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	2.76	0.49	มาก
เฉลี่ยรวม	2.88	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2.98 รองลงมาด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมีค่าเฉลี่ย 2.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(N=120)

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เป้าหมายการบริหารงานของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิด ของท่าน	2.61	0.60	มาก
2. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของ เทศบาล	2.63	0.66	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานของ เทศบาลแห่งนี้	2.92	0.71	มาก
4. เมื่อมีผู้กล่าวถึงเทศบาลในทางเสียหายท่านรีบชี้แจงทันที	2.82	0.63	มาก
5. ท่านยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของเทศบาล	3.08	0.66	มาก
6. ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อให้เทศบาลบรรลุเป้าหมาย ตามที่ได้ตั้งไว้	3.08	0.64	มาก
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายสำคัญของเทศบาล แม้ว่า นโยบายนี้จะไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	2.80	0.57	มาก
8. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีคุณค่าอย่างมาก	3.23	0.80	มาก
9. ท่านตัดสินใจถูกต้อง และรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติงานใน เทศบาล	3.16	0.74	มาก
10. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของเทศบาลให้ผู้อื่นฟังเสมอ	2.70	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	2.90	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีคุณค่าอย่างมากมีค่าเฉลี่ย 3.23 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เป้าหมายการบริหารงานของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิดของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.61

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

(N=120)

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเพื่อประโยชน์ของเทศบาล	2.97	0.60	มาก
2. หากมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมที่จะอุทิศตนและเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาล	2.97	0.64	มาก
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านจะใช้ความสามารถของท่านปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ	3.13	0.69	มาก
4. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.13	0.69	มาก
5. ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ตนเองมีความสามารถทำงานให้เทศบาลก้าวหน้า	3.08	0.66	มาก
6. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	3.07	0.66	มาก
7. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ	2.90	0.54	มาก
8. เมื่อถึงเวลาเลิกงานแต่งานยังไม่เสร็จ ท่านก็เต็มใจจะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จหรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน	2.98	0.66	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(N=120)

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับเทศบาล เสมอเมื่อมีโอกาส	2.74	0.61	มาก
10. หากมีปัญหาเกิดขึ้นในเทศบาล ท่านเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหาอย่าง เต็มความสามารถเพื่อประโยชน์แก่เทศบาล	2.78	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	2.98	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่งจะใช้ความสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ และข้อการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับเทศบาลเสมอเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ย 2.74

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล
อ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก
ภาพขององค์กรต่อไป

(N=120)

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญ มากต่อความต้องการในการปฏิบัติงานในเทศบาลต่อไป	3.25	0.55	มาก
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ไปจนกว่าเกษียณอายุ ราชการ โดยไม่โอน(ย้าย) หรือลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น	2.68	0.66	มาก
3. ความสำเร็จในการบริหารงานเทศบาลส่วนหนึ่งมาจากท่าน	2.59	0.59	มาก
4. แม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานในสถานที่เสี่ยงอันตรายท่านพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานต่อไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	2.69	0.61	มาก
5. ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากการปฏิบัติงานเพื่อไปปฏิบัติงานที่ อื่น ถึงแม้ที่แห่งนั้นจะเสนอตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า	2.50	0.65	น้อย
6. ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับจาก เทศบาล	2.19	0.83	น้อย
7. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดให้มีขึ้น	3.04	0.71	มาก
8. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ไปทำหน้าที่ใหม่ ที่อาจจะไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมของเทศบาล	2.71	0.65	มาก
9. ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของเทศบาล	2.92	0.67	มาก
10. ท่านไม่เคยขาดงาน หากจำเป็นจะยื่นใบลางานล่วงหน้า	3.08	0.80	มาก
เฉลี่ยรวม	2.76	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญมากต่อความต้องการในการปฏิบัติงานในเทศบาลต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.25

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ รู้สึกพอใจในสวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ได้รับจากเทศบาล มีค่าเฉลี่ย 2.19

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้
โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
พนักงานเทศบาล	18	2.93	0.40	2.161	0.078
พนักงานครูเทศบาล	12	3.12	0.39		
ลูกจ้างประจำ	8	2.87	0.64		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	56	2.80	0.44		
พนักงานจ้างทั่วไป	26	2.68	0.56		
รวม	120	2.88	0.48		

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
พนักงานเทศบาล	18	2.92	0.44	0.628	0.643
พนักงานครูเทศบาล	12	3.03	0.50		
ลูกจ้างประจำ	8	2.93	0.63		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	56	2.86	0.48		
พนักงานจ้างทั่วไป	26	2.76	0.62		
รวม	120	2.90	0.52		

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน
เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
พนักงานเทศบาล	18	3.13	0.50	4.258	0.003*
พนักงานครูเทศบาล	12	3.29	0.41		
ลูกจ้างประจำ	8	2.94	0.70		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	56	2.90	0.48		
พนักงานจ้างทั่วไป	26	2.65	0.62		
รวม	120	2.98	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธี LSD เพื่อหาคำตอบว่าบุคลากรประเภทใดบ้างที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านดังกล่าวแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ เป็นรายคู่วิธี LSD จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
พนักงานเทศบาล	3.13		-0.16	0.19	0.23	0.48*
พนักงานครูเทศบาล	3.29	0.16		0.35	0.39*	0.64*
ลูกจ้างประจำ	2.94	-0.19	-0.35		0.04	0.29
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2.90	-0.23	-0.39	-0.04		0.25*
พนักงานจ้างทั่วไป	2.65	-0.48	-0.64	-0.29	-0.25	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่วิธี LSD พบว่าประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ คือ พนักงานเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานครูเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
พนักงานเทศบาล	18	2.81	0.39	1.983	0.102
พนักงานครูเทศบาล	12	3.11	0.49		
ลูกจ้างประจำ	8	2.84	0.61		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	56	2.54	0.48		
พนักงานจ้างทั่วไป	26	2.50	0.51		
รวม	120	2.76	0.49		

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ที่ได้เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.16 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	26	21.67
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	94	78.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่ามีประชากรที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และมีประชากรที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50

ตารางที่ 4.17 ค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล
อ่าวลึกใต้

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้	ความถี่ (คน)
1. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม	10
2. ควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	6
3. ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นเอกภาพในองค์กร	5

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้	ความถี่ (คน)
4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3
5. ควรให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ขององค์กร	2
รวม	26

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิด ที่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ พบว่ามีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ควรประเมินผลการ
ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าความถี่มากที่สุด จำนวน
10 คน ควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นเอกภาพใน
องค์กร จำนวน 5 คน ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำนวน
3 คน และควรให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของ
องค์กร จำนวน 2 คน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยขอแนะนำสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำแนกตามประเภทบุคลากร

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

1.2.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 120 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

1.2.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรจริงนำข้อมูลที่ได้ทดสอบ (Pretest) แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.94

1.2.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ ในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บจากประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ โดยตรงจำนวน 120 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งบทความ ตำรา วารสารและสื่อออนไลน์ประเภทอินเทอร์เน็ต

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับคำถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) หรือการเปรียบเทียบรายคู่วิธี LSD

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.84 มีรายได้ต่อเดือน 9,000 – 10,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.83 และเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2.98 รองลงมาด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมีค่าเฉลี่ย 2.76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีคุณค่าอย่างมากมีค่าเฉลี่ย 3.23 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เป้าหมายการบริหารงานของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิดของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.61

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะใช้ความสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ และข้อการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับเทศบาลเสมอเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ย 2.74

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญมากต่อความต้องการในการปฏิบัติงานในเทศบาลต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.25 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ รู้สึกพอใจในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับจากเทศบาล มีค่าเฉลี่ย 2.19

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่าเมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายด้านของแต่ละด้านความผูกพันต่อองค์การ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) หรือการเปรียบเทียบรายคู่วิธี LSD เพื่อหาคำตอบว่าบุคลากรประเภทใดบ้างที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านดังกล่าวแตกต่างกันพบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ คือ พนักงานเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานครูเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเมื่อทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F-test) และกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (P - Value) มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

ผลการศึกษาพบว่า มีประชากรที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และมีประชากรที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล อ่าวลึกใต้ พบว่ามีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าความถี่มากที่สุด จำนวน 10 คน ควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นเอกภาพในองค์กร จำนวน 5 คน ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน และ ควรให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร จำนวน 2 คน

2. อภิปรายผล

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ และการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลมีความเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายที่สำคัญของเทศบาล ประกอบกับจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรแต่ละคนเป็นต้นทุนพื้นฐานอยู่แล้ว จึงทำให้บุคลากรของเทศบาลมีความพยายามที่จะใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของเทศบาล

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามแนวคิดของ Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง 2552 : 25) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ ความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

เมื่อเทียบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 363 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยด้านมีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร มีค่าสูงสุด

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีคุณค่าอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมในการปฏิบัติงาน จึงทำให้รู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่าอย่างมาก

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง 2552 : 25) ที่อธิบายว่า ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญมากต่อความต้องการในการปฏิบัติงานในเทศบาลต่อไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 : 96 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553: 1-12) ซึ่งอธิบายว่า งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interactions) ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง 2552: 25) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากร

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จำแนกตามประเภทบุคลากรซึ่งมี 5 ประเภทด้วยกัน คือ (1) พนักงานเทศบาล (2) พนักงานครูเทศบาล (3) ลูกจ้างประจำ (4) พนักงานจ้างตามภารกิจ และ (5) พนักงานจ้างทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็ม

ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานครูเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่มั่นคง มีความท้าทาย มีความก้าวหน้า มีบทบาทที่เด่นชัดมากกว่า และสามารถปฏิบัติงานไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่มั่นคง มีความท้าทาย มีความก้าวหน้าและมีบทบาทที่เด่นชัดน้อยกว่า และปฏิบัติงานไปตามระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

เมื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 363 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะในการนำผลการศึกษารื่องดังกล่าวไปใช้ ดังนี้

1) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับเทศบาลเสมอเมื่อมีโอกาสมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าเทศบาลอาจยังเปิดโอกาสให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานที่หลากหลาย งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก หรืองานที่มีความโดดเด่นท้าทาย มีความก้าวหน้าน้อยเกินไป ฉะนั้นเทศบาลจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานที่หลากหลาย งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก งานที่มีความโดดเด่นท้าทาย รวมทั้งงานที่มีโอกาสเรียนรู้และเติบโต

ยิ่งไปกว่านั้นเทศบาลยังควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้ศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า เป้าหมายการบริหารงานของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิดของตนมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของเทศบาลยังมองว่าเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการบริหารงานของเทศบาลยังไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของตน ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลยังไม่มี ความชัดเจนเท่าที่ควร และบุคลากรไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาล ฉะนั้นเทศบาลจึงควรให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาลตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในสวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ได้รับจากเทศบาลมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลของบุคลากรน้อยเกินไป ซึ่งอาจทำให้บุคลากรของเทศบาลมีแนวโน้มคิดจะย้ายหรือลาออกจากการปฏิบัติงานเพื่อไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นได้ ฉะนั้นเทศบาลจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลของบุคลากร เช่น เงินรางวัลประจำปี ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร

ยิ่งไปกว่านั้นเทศบาลยังควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคและยุติธรรมกับบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับชั้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
- 2) ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเทศบาลในเขตอำเภอเดียวกัน และเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเทศบาล
- 3) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อต่อยอด ขยายผลการศึกษา

บรรณานุกรม

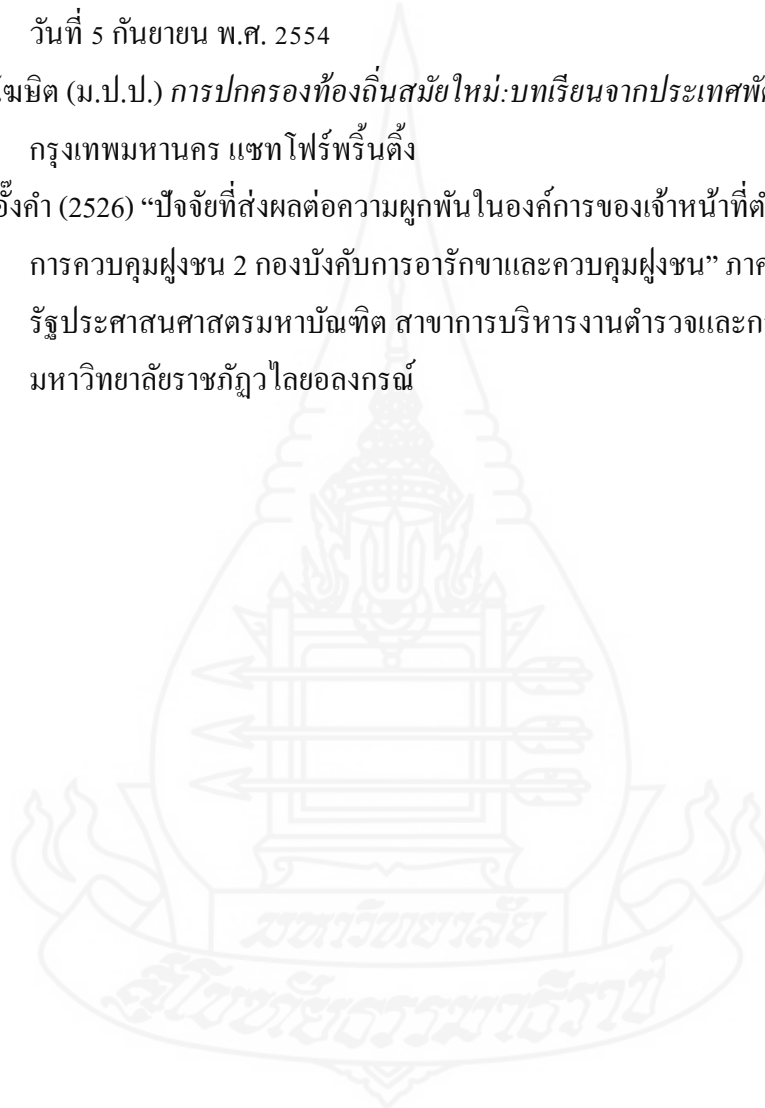


บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม (2552) *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เดือนตุลา
- ชาญวุฒิ บุญชม (2553) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม
สันติชน” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2548) “การเก็บรวบรวมข้อมูล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่าย
การศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 10 หน้า 141-188 นนทบุรี
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก
และเยาวชน” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) “บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะ
มุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต คณะพัฒนารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เทพศักดิ์ บุญยรัตน์ (2548) “การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย
ทางรัฐประศาสนศาสตร์ด้วยคอมพิวเตอร์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่าย
การศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 12 หน้า 245-292 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชนนันท์ ทะสุใจ (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค5”
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล
คอร์ปอเรชั่น จำกัด” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

- ประหยัด หงส์ทองคำ (2546) *การปกครองท้องถิ่นไทย* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) กรุงเทพมหานคร
 นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- ปรัชญา วัฒนจัง (2549) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์
 นิวอร์คไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน)” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 “พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552”
 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2554) กรุงเทพมหานคร
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎี
 วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสมอธรรม
- ภัทริกา ศิริเพชร (2541) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์
 น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2554) “แนวคิดและหลักการทั่วไปในการบริหารท้องถิ่น” ใน
เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารท้องถิ่น หน่วยที่ 1 หน้า 5 นนทบุรี
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 _____ . (2548) “การเขียน โครงการวิจัยและรายงานการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์”
 ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่ายการศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*
 หน่วยที่ 14 หน้า 335-395 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับ
 การตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
 มหาบัณฑิตคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ในสถาบันพระบรมราชชนก
 กระทรวงสาธารณสุข” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและ
 สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ดอกหญ้า
 สถาบันพระปกเกล้า (2554) ประวัติและความเป็นมาของเทศบาล ค้นคืนวันที่ 8 ตุลาคม 2556
 จาก <http://www.kpi.ac.th/>

- สุภาพร กิตตินันท์เศศิศิลป์ (2554) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ (2554) “ประกาศเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2557)” ประกาศ ณ วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2554
- อุดม ทุมโฆษิต (ม.ป.ป.) การปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่: บทเรียนจากประเทศพัฒนาแล้ว กรุงเทพมหานคร แซทไฟร์พรีนติ้ง
- เอกพงษ์ อึ้งคำ (2526) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน” ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. นางภัทรพรรณ จันทร์
ตำแหน่ง นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 7
วุฒิการศึกษา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
2. นางเพ็ญศรี ภิญโญธรรมโนทัย
ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับ 8
วุฒิการศึกษา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
3. นางสาวฐิตินันท์ สันติพิทักษ์
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ 5
วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต



ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	COM1.1	ด้าน1ข้อ1
2.	COM1.2	ด้าน1ข้อ2
3.	COM1.3	ด้าน1ข้อ3
4.	COM1.4	ด้าน1ข้อ4
5.	COM1.5	ด้าน1ข้อ5
6.	COM1.6	ด้าน1ข้อ6
7.	COM1.7	ด้าน1ข้อ7
8.	COM1.8	ด้าน1ข้อ8
9.	COM1.9	ด้าน1ข้อ9
10.	COM1.10	ด้าน1ข้อ10
11.	COM2.1	ด้าน2ข้อ1
12.	COM2.2	ด้าน2ข้อ2
13.	COM2.3	ด้าน2ข้อ3
14.	COM2.4	ด้าน2ข้อ4
15.	COM2.5	ด้าน2ข้อ5
16.	COM2.6	ด้าน2ข้อ6
17.	COM2.7	ด้าน2ข้อ7
18.	COM2.8	ด้าน2ข้อ8
19.	COM2.9	ด้าน2ข้อ9
20.	COM2.10	ด้าน2ข้อ10
21.	COM3.1	ด้าน3ข้อ1
22.	COM3.2	ด้าน3ข้อ2
23.	COM3.3	ด้าน3ข้อ3
24.	COM3.4	ด้าน3ข้อ4
25.	COM3.5	ด้าน3ข้อ5
26.	COM3.6	ด้าน3ข้อ6
27.	COM3.7	ด้าน3ข้อ7
28.	COM3.8	ด้าน3ข้อ8
29.	COM3.9	ด้าน3ข้อ9
30.	COM3.10	ด้าน3ข้อ10

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9361

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้

เพื่อให้การศึกษานี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบข้อมูลตามความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ ไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใด หากแต่เพื่อนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน ไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ทวิศักดิ์ ก้วพานิช

(นายทวิศักดิ์ ก้วพานิช)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ต้องกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 20 – 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี () มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

() 9,000 – 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
() 15,001 – 20,000 บาท () มากกว่า 20,000 บาท

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ เทศบาลแห่งนี้

() น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี () มากกว่า 10 ปี

6. ประเภทบุคลากร

() พนักงานเทศบาล () พนักงานครูเทศบาล
() ลูกจ้างประจำ () พนักงานจ้างตามภารกิจ
() พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความผูกพันที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความผูกพัน			
		มากที่สุด ④	มาก ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①
• <u>ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย</u> <u>และค่านิยมขององค์กร</u>					
1	เป้าหมายการบริหารงานของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิดของท่าน				
2	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของเทศบาล				
3	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานของเทศบาลแห่งนี้				
4	เมื่อมีผู้กล่าวถึงเทศบาลในทางเสียหายท่านรีบชี้แจงทันที				
5	ท่านยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาล				
6	ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อให้เทศบาลบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้				
7	ท่านเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายสำคัญของเทศบาล แม้ว่านโยบายนี้จะไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน				
8	งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีคุณค่าอย่างมาก				
9	ท่านตัดสินใจถูกต้อง และรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติงานในเทศบาล				
10	ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของเทศบาลให้ผู้อื่นฟังเสมอ				

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความผูกพัน			
		มากที่สุด ④	มาก ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①
• <u>ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>					
11	ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเพื่อประโยชน์ของเทศบาล				
12	หากมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมที่จะอุทิศตนและเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาล				
13	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านจะใช้ความสามารถของท่านปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ				
14	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลอย่างสม่ำเสมอ				
15	ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ตนเองมีความสามารถทำงานให้เทศบาลก้าวหน้า				
16	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง				
17	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ				
18	เมื่อถึงเวลาเลิกงานแต่งานยังไม่เสร็จ ท่านก็เต็มใจจะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จหรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน				
19	ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับเทศบาลเสมอเมื่อมีโอกาส				
20	หากมีปัญหาเกิดขึ้นในเทศบาล ท่านเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์แก่เทศบาล				

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความผูกพัน			
		มากที่สุด ④	มาก ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①
• ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป					
21	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญมากต่อความต้องการในการปฏิบัติงานในเทศบาลต่อไป				
22	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ไปจนกว่าเกษียณอายุราชการ โดยไม่โอน(ย้าย) หรือลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น				
23	ความสำเร็จในการบริหารงานเทศบาลส่วนหนึ่งมาจากท่าน				
24	แม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานในสถานที่เสี่ยงอันตรายท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่อไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน				
25	ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากการปฏิบัติงานเพื่อไปปฏิบัติงานที่อื่น ถึงแม้ที่แห่งนั้นจะเสนอตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า				
26	ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับจากเทศบาล				
27	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดให้มีขึ้น				
28	ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปทำหน้าที่ใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมของเทศบาล				
29	ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของเทศบาล				
30	ท่านไม่เคยขาดงาน หากจำเป็นจะยื่นใบลางานล่วงหน้า				

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่า เทศบาลต้องทำอะไรจึงจะทำให้ท่านมีความผูกพันต่อเทศบาลมากยิ่งขึ้น โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายทวิศักดิ์ ก้าวพานิช
วัน เดือน ปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	ร.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

