

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

นายปฏิญญา นิธิสมบัติ

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2551

**The Organizational Commitment of Municipal Officers ,
Nakhon Sawan Province**

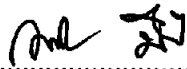
Mr.Patinya Nithisombat

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

2008

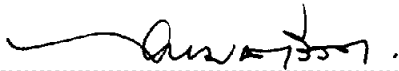
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์
ชื่อและนามสกุล นายปฏิญญา นิธิสมบัติ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา ประศาสน์วุฒิ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว




..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)



..... กรรมการ

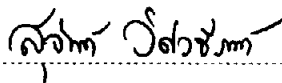
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา ประศาสน์วุฒิ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 26 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์
ผู้วิจัย นายปริญญา นิธิสมบัติ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา
 ประศาสน์วุฒิ **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ (3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมดที่เป็นบุคลากรของเทศบาลนครจังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 344 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วม (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรแสดงให้เห็นอย่างจริงใจถึงการรับรู้ว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ลุล่วงด้วยความทุ่มเท ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการติดต่อประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างสำนัก/กองงานต่างๆ และควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีศักยภาพที่จะเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

Thesis title: The Organizational Commitment of Municipal Officers, Nakhon Sawan Province

Researcher: Mr. Patinya Nithisombat; **Degree:** Master of Public Administration

Thesis advisors: (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Krisda Prasartwuth, Assistant Professor; **Academic year:** 2008

ABSTRACT

The objectives of this study were to : (1) study the level of organizational commitment of municipal officers in Nakhon Sawan Province ; (2) study the factors affecting the organizational commitment of municipal officers in Nakhon Sawan Province ; and (3) study the ways to enhance organizational commitment of municipal officers in Nakhon Sawan Province.

This study was a survey research studying whole population of 344 Nakhon Sawan Municipal officers. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed to analyze data collected were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Regression.

Research result revealed that : (1) organizational commitment of municipal officers in Nakhon Sawan Province was at high level ; (2) factors affecting the organizational commitment were job importance, interpersonal relationship, job satisfaction and employees participation, respectively ; and (3) ways to enhance organizational commitment were: the organization should sincerely express its recognition of employees' dedication on their performance, treat them equally, provide them with more opportunities to participate in all steps of the operation to complete the office tasks, encourage and facilitate coordination and cooperation among sections, provide more training to the officers so to add up necessary knowledge and skills which would consequently result in job efficiency, job effectiveness, and also their potentials for higher position in the organization.

Keywords: Organizational Commitment, Municipal Officers, Nakhon Sawan Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัตร และ รองศาสตราจารย์กฤษดา ที่กรุณาอบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดความรู้การทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ทางมหาวิทยาลัยเชิญมาให้ความรู้แก่นักศึกษา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้แต่งตำรา เอกสารต่างๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณนายกเทศมนตรี คณะผู้บริหาร ที่กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูล และพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณสำหรับน้ำใจ กำลังใจ และความช่วยเหลือจากพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคน ที่มีให้กันตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ด้วยกัน จนทำให้ผู้วิจัยสามารถฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคทั้งหมดลงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ และน้อง ตลอดจนเพื่อนๆ ทุกท่าน ที่เป็นขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนปัจจัยทุกอย่างในการเรียนให้แก่ผู้วิจัย ในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันแห่งนี้จนสำเร็จการศึกษา

ปฎิญา นิธิสมบัติ

พฤศจิกายน 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	17
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครนครสวรรค์	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงาน	40
ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร	47
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	51
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	55
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปการวิจัย	57
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม)	74
ข แบบสอบถาม	76
ค หนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล	85
ประวัติผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	28
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	34
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	34
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ	35
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับ การศึกษา	35
ตารางที่ 4.5 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์กรนี้	36
ตารางที่ 4.6 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่ง งาน	36
ตารางที่ 4.7 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสำนัก/ กองงานที่ปฏิบัติงาน	37
ตารางที่ 4.8 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอัตราเงิน เดือน(ค่าตอบแทน/สวัสดิการ)	38
ตารางที่ 4.9 สรุปข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตารางที่ 4.10 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านงาน (ความพอใจ ในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนและความสำคัญของงาน)ของพนักงาน เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	40
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านงาน(ความพอใจในงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	40
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านงาน(ความเข้าใจในงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	41
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านงาน (ความชัดเจนของ งาน)ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	42
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านงาน(ความสำคัญของ งาน)ของพนักงานเทศบาล จังหวัดนครสวรรค์	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศ องค์กร(การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	43
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (การมีส่วนร่วม)ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	44
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (การติดต่อสื่อสาร)ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	45
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	45
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	46
ตารางที่ 4.20 ภาพรวมแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้าน โอกาสความก้าวหน้า ในงาน	47
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันด้านการได้รับการ ยอมรับของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	47
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันด้านความ ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	49
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัด นครสวรรค์	50
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัวกับความผูกพันองค์กร	52
ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี (Stepwise)	53
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	55

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสภาเทศบาล	22
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์	23

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลนครนครสวรรค์ ตั้งอยู่ใจกลางท้องที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ 237 กิโลเมตร มีพื้นที่ในเขตการปกครอง 27.87 ตารางกิโลเมตร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นไปบริหารหรือปกครองตนเองได้โดยตรง มีอำนาจในการบริหาร มีงบประมาณที่สามารถจัดเก็บได้เอง เพื่อนำไปจัดสรรใช้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ ของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 90,454 คน แยกเป็นเพศชาย 42,704 คน เพศหญิง 47,750 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2550)

เดิมนั้นเทศบาลนครสวรรค์ มีฐานะเป็นสุขาภิบาล เรียกว่า สุขาภิบาลเมืองนครสวรรค์ โดยมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นสุขาภิบาลเมื่อปี พ.ศ.2457 และต่อมาเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2478 ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองนครสวรรค์ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ได้ดำเนินการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแนวทางในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข แก้ไขปัญหาต่างๆ แก่ประชาชน โดยครอบคลุมอย่างทั่วถึง

อย่างไรก็ตาม การจะดำเนินการตามภาระหน้าที่ และบทบาทให้สำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นผู้นำนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และการที่บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีความจงรักภักดีที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

การสร้างความรักผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร สามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กร ได้นาน เพราะความรักผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจ ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ดังที่ Buchanan (อ้างถึงใน บุญโญภาส

สุวรรณวัฒน์ 2548 : 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้า เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกเหนือจากนั้น ความรู้สึกผูกพันยังจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร (ภรณี กิริติบุตร อ้างถึงในทวีพร เฟื่องมาก 2546 : 37) ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ตามความเห็น March & Simon ในปี 1958)

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ดังที่ปรากฏจากผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1976 และ Porter, Steers, Mowday & Boulian ในปี 1974

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน(Commitment)นั่นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับดีเหนือคนอื่น(จากผลการศึกษาของ Mowday และคณะในปี 1974)

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องหาแนวทางและวิธีการที่จะทำให้บุคลากรของตนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พร้อมจะทุ่มเทเสียสละโดยไม่คิดจะลาออก โยกย้าย หรือขาดงานโดยไม่จำเป็น

เทศบาลนครนครสวรรค์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 344 คน (เฉพาะพนักงานเทศบาลสามัญ ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2549) จากข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรที่ผ่านมาในช่วงปี 2547 – 2549 พบว่ามีบุคลากรขอย้ายออกจากการปฏิบัติหน้าที่จำนวนหนึ่ง ปี พ.ศ. 2547 มีพนักงานเทศบาลสามัญ โอนย้าย จำนวน 5 คน ปี พ.ศ. 2548 มีพนักงานเทศบาลสามัญ โอนย้าย จำนวน 8 คน ปี พ.ศ. 2549 มีพนักงานเทศบาลสามัญ โอนย้าย จำนวน 10 คน ซึ่งแม้อัตราการโอนย้ายงานข้างต้นจะมีจำนวนไม่มากนักแต่ก็เพิ่มขึ้นเป็นรายปี ลักษณะการโอนย้ายดังกล่าว หากยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของเทศบาลในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลคนหนึ่งของเทศบาลนครนครสวรรค์ จึงมีความสนใจเพื่อที่จะศึกษาว่า ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในปัจจุบันอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่า องค์กรกำลังประสบปัญหาความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรหรือไม่ เพื่อพิจารณาหาทางแก้ไข และพิจารณาหาแนวทางในการเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากรของเทศบาลนครนครสวรรค์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษานี้คือ เทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

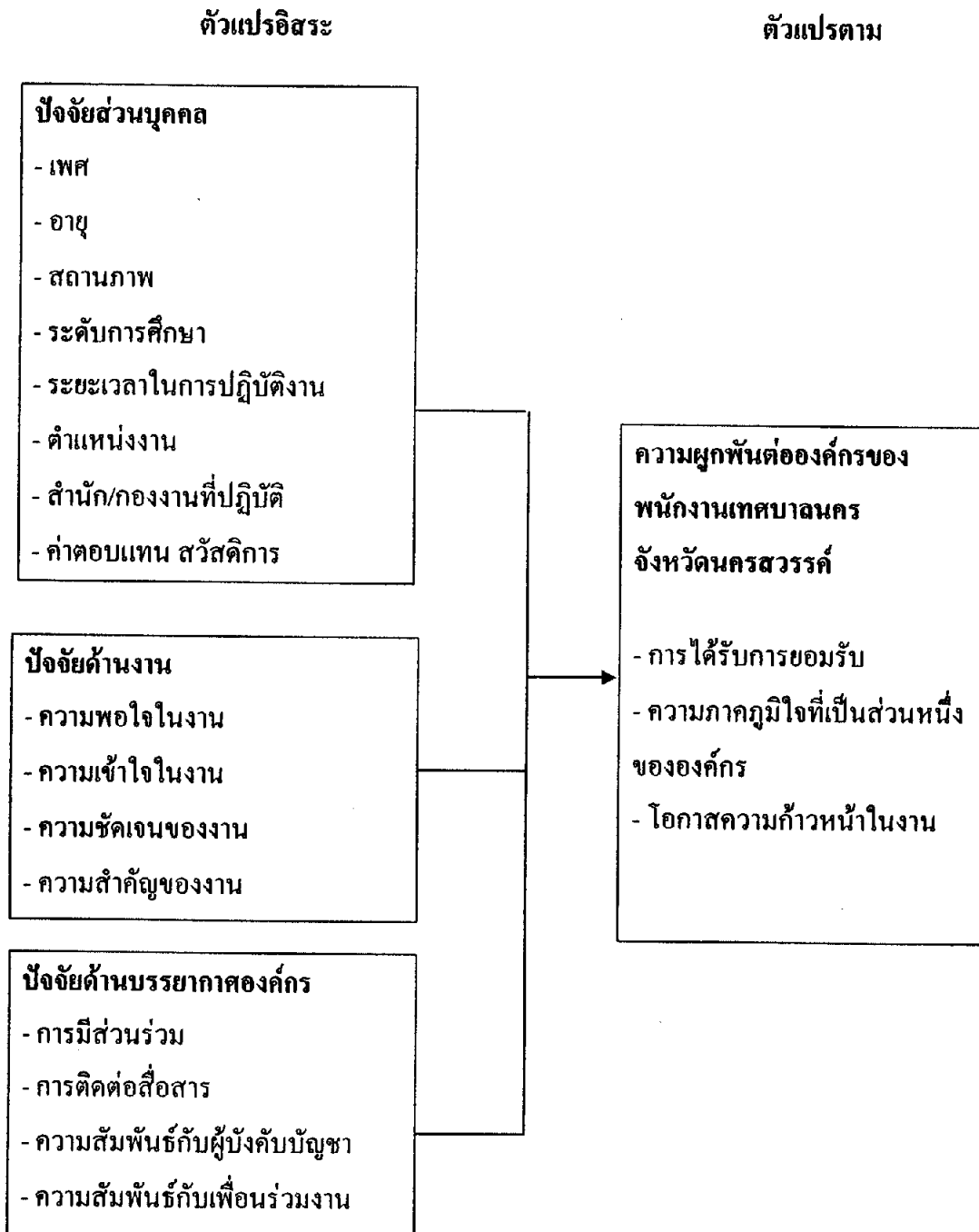
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 344 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-3 จำนวน 52 คน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4-6 จำนวน 137 คน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 7-9 จำนวน 36 คน พนักงานเทศบาลวิสามัญ จำนวน 2 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 117 คน

3.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการเช่น Allen and Meyer , Steers and Martin และได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



5. นวัตกรรมเฉพาะ

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันทางจิตใจของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีต่อเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ เกิดขึ้นเมื่อได้รับการยอมรับ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

5.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน การให้การยอมรับว่าผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร การเห็นคุณค่าของผลงาน การได้รับการชมเชย และการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร

5.3 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน รวมถึง ความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ความภาคภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชย ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร

5.4 โอกาสและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการเพิ่มทักษะจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเอง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานที่ทำให้มีความก้าวหน้าในสายงานและก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.5 ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.6 สำนัก/กองงานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักการประปา สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม

5.7 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดในประกาศ หรือคำสั่ง หรือระเบียบ ต่างๆ รวมถึงเงินที่กำหนดให้จ่ายในลักษณะดังกล่าวและเงินเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับค่าตอบแทน

5.8 **สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานและลูกจ้างที่องค์กรจ่าย นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง

5.9 **ปัจจัยด้านงาน** หมายถึง ความพอใจในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่องาน ตามที่ผู้บังคับบัญชา หรือองค์กรได้มอบหมายให้ปฏิบัติงาน

5.10 **ความพอใจในงาน** หมายถึง ความพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

5.11 **ความเข้าใจในงาน** หมายถึง ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการทำงาน

5.12 **ความชัดเจนของงาน** หมายถึง ขอบเขตในการปฏิบัติงานและความชัดเจนในการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

5.13 **ความสำคัญของงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบต่อองค์กร

5.14 **ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามในการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

5.15 **การมีส่วนร่วม** หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการเข้าประชุม การกำหนดนโยบาย การร่วมวางแผน การดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆและการติดตามผลจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

5.16 **การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างสำนัก/กองงาน กับอีกสำนัก/กองงานหนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร เป็นในรูปแบบของหนังสือ วาจาหรือโทรศัพท์

5.17 **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นในรูปแบบของการสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ การให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5.18 **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นไปในรูปแบบของการทำงานร่วมกันช่วยเหลือกัน การปรึกษาหารือพูดคุยกัน การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้สนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับรู้ถึงความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

6.2 ผู้บริหารขององค์กรต่างๆ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.3 สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรในโอกาสต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพัน ตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษคือ คำว่า commitment ซึ่งในพจนานุกรมให้ความหมายของคำ commitment ว่าหมายถึง การมอบหมายงาน การทำสัญญา ข้อผูกมัด การส่งเรื่องให้กรรมการพิจารณา (Dictionary พ.ศ.2545 โดยฝ่ายวิชาการภาษาอังกฤษ บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด มหาชน)

นอกจากนี้ยังมีความหมายเดียวกับคำว่า allegiance (ความสวามิภักดิ์) loyalty (ความจงรักภักดี)

Beer and others (อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล 2548 : 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีความผูกพันทางจิตใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ 2548 : 7) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตนเอง

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Firestone, W.A. and Pennell, J.R. (อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 14-15) สรุปไว้ว่า ความผูกพันเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นภาระความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ มิใช่เกิดจากการถูกบังคับ กะเกณฑ์ และเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ความผูกพันของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับค่านิยม(value) อาชีพ(career or profession) งาน(job) องค์กร (organization) บุคคลหรือกลุ่มบุคคล (individual or group) ก็ได้ ดังนั้นความผูกพันจึงมีลักษณะพหุ (multiple commitments)

Mowday และคณะ (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิยม 2547:9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Marsh and Mannari (อ้างถึงในทวิพร เพ็งมาก 2546 : 34) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่คู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติ ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ภรณี มหานนท์ (อ้างถึงใน อัจฉรา อุณหเลขกะ 2549:17) มีความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะเสียดสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่เขาได้ร่วมงานด้วยมาเป็นเวลานาน มีความเต็มใจ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาจมี

ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ หุ่่มเท่ที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการของทุกๆ องค์กร นักวิชาการของต่างประเทศและภายในประเทศได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

Buchanan (อ้างถึงในบุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ 2548 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกของพนักงานได้เป็นอย่างดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปของบุคคลที่ตอบสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองต่อบุคคลต่องานหรือด้านใดด้านหนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเสมือนความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรด้วย ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยส่วนรวม

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร

McCarthy (อ้างถึงในสมจิตต์ ตันสกุล 2548 : 22) กล่าวว่า ความเชื่อมโยงด้านความจงรักภักดี เป็นส่วนเชื่อมระหว่างบริษัทและลูกค้า และระหว่างบริษัทและพนักงาน ความเชื่อมโยงดังกล่าวปรากฏเห็นชัดว่ามีอยู่ในทันที ที่เริ่มเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน 2 ประเภท ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า

คุณสมบัติส่วนบุคคล เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความจงรักภักดี นำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วย

Steers (อ้างถึงในวิโรจน์ สว่างเดือน 2547 : 14) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องสำคัญในการบริหาร เพราะ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดมุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิรติบุตร (อ้างถึงในทวีพร เพ็งมาก 2546 : 37) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง (ตามความเห็น March & Simon ในปี 1958)

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ดังที่ปรากฏจากผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1976 และ Porter, Steers, Mowday & Boulian ในปี 1974

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์แก่องค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับดีเหนือคนอื่น (จากผลการศึกษาของ Mowday และคณะในปี 1974)

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540:29) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยองค์กรนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้ว ยังต้องสามารถรักษาบุคคลไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนใน

องค์กรอีกด้วย ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท โดยสรุปดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมรวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น และเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น

1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของคนก่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้เหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงาน อาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มีการกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของด้วย

3. ความยึดมั่นต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญต่อผลองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันในงานสูง ย่อมจะทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้

1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทย ได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร สามารถสรุปแนวคิดทฤษฎีที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการต่างๆ ไว้ได้ดังนี้

Allen and Meyer (อ้างถึงใน http://en.wikipedia.org/wiki/Organization_commitment ค้นขึ้นเมื่อ 19/6/2551) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยได้กล่าวถึงปัจจัยทั้ง 3 องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลายและปฏิกริยาของหัวหน้างาน เช่น การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ Steers (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดสถานการณ์ให้รางวัลภายในซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก Allen and Meyer (1990) ยังได้กล่าวอีกว่า อายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และสันนิษฐานว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่ำ เลือที่จะออกจากองค์กร และในขณะเดียวกันพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูง ก็จะอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานานกว่า เพราะพนักงานเหล่านั้นเชื่อถือในองค์กรและภาระหน้าที่ขององค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องในช่วงแรก เปรียบเสมือนเป็นเครื่องวัดการลงทุนในองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ การลงทุนในอาชีพ และทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้นๆ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัวชี้วัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า ความตั้งใจจะลาออก ความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องในระดับที่ต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการพึ่งพาอาศัยองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่าง ตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่นๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร Grube (อ้างถึงใน Allen and Meyer, 1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม การพึ่งพาอาศัยองค์กรและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมต่อ

แทนต่อองค์กร ในทางกลับกันหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพัน เพราะลักษณะงานที่ชอบของแต่ละบุคคลไม่น่าจะเหมือนกัน เช่น บุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารและมีอำนาจหน้าที่บางอย่าง มีอิทธิพลเหนือปัญหาที่เกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เขาไม่ได้คาดหวังไว้แต่ได้รับจากองค์กร เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และเขาจะแสดงการกระทำบางอย่างเป็นการแลกเปลี่ยน การพึงพาอาศัยขององค์กรมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ แต่บางครั้งมีระดับต่ำกว่า เพราะปริมาณของการพึ่งพาบางอย่างเท่านั้นที่คาดว่าจะได้จากองค์กรทั้งหมด

Cherrington (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิยม 2547:21) กล่าวว่า สาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า และในกลุ่มพนักงานหญิง มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของบทบาทที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง
3. ลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง
4. ประสบการณ์ในงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มค้ำบวกร่วมกัน เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างองค์กรได้พบความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างองค์กรไว้วางใจได้ การรู้สึกว่างตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงไปด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

Herzberg and others (อ้างถึงในสมจิตต์ ตันสกุล 2548:24) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (hygiene factors)

องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบแต่โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค่าจูน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจากการทำงาน (possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with superior, subordinate, peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง โอกาส ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปรกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่โดยส่วนตัว เกี่ยวกับงาน เช่น การไม่ถูกโยกย้ายที่ทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งอยู่ห่างไกลจากครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินและการบริหารงาน

1.4 สิ่งบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร

Etzioni (อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547:12-13) กล่าวว่า ความผูกพันเป็น อำนาจที่องค์กรมีเหนือพนักงาน อันเป็นสิ่งที่ฝังรากลึกอยู่ในธรรมชาติของพนักงาน อันนำไปสู่ ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ลักษณะของความเกี่ยวข้องนี้จะปรากฏใน 3 รูปแบบ จัดอันดับตามชั้น ของความผูกพันจากสูงสุดจนถึงไม่มีความผูกพันเกิดขึ้นเลย ได้ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม (moral involvement) มีรากฐานมาจากความรู้สึก ในแง่บวก และการปลูกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้าต่อองค์กร อันมีรากฐานมาจากความรู้สึก ภายในต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (calculating involvement) เป็น ความรู้สึกที่รุนแรงน้อยลง และมักขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลกับ องค์กร บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคคลประเมินว่าเขาได้รับผลประโยชน์ หรือได้รับ ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์กร

3. ความเกี่ยวข้องในลักษณะแปลกแยก (alienative involvement) คือ ลักษณะที่ ปราศจากความผูกพัน เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึกว่าถูกบังคับโดยสถานการณ์ขององค์กร และ พวกเขาไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Herbiniak และ Alutto (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิคม 2547:22) พบว่าตัวแปรที่ใช้ ทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในองค์กร
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Porter and others (อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547:11) ให้ความหมายของความ ผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาใน รูปแบบ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

นั้นไว้

Shore and Martin (อ้างถึงใน กิตติมาภรณ์ นิลนิคม 2547 : 15) มีความเห็นว่า ความ ผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กับความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจในงานจะ

เป็นตัววัดผลการปฏิบัติงาน แต่เพียงระยะสั้นๆ ในขณะที่ความผูกพันองค์กร จะเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะยาวและคงทนกว่า

กัลยา มหาอำนาจ (2544:6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ในลักษณะ ดังนี้

1. การยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของหน่วยงาน
2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของหน่วยงานไว้
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงาน โดยมี

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงาน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านงาน

2.1.1 ความพอใจในงาน

Chambell และคณะ (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิคม 2547:35) เห็นว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

Decotis and Summer (อ้างถึงในทวิพร เพ็งมาก 2546 : 40) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆกัน

2.1.2 ความเข้าใจในงาน

Witting (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิคม 2547:35) ได้ศึกษานักศึกษาระดับบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่า ระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุนิสา เจ๊ะเลาะ (อ้างถึงในธนันท์ ทะสุใจ 2547:32-33) ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี : โรงแรมรอยัลปรินเซด นราธิวาส พบว่า

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

2) พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ สวัสดิการ สถานภาพสมรส และระยะเวลาทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ และความน่าเชื่อถือขององค์กร

2.1.3 ความชัดเจนของงาน

Steers (อ้างถึงในทวีพร เเพ็งมาก 2546 : 39) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยเขาได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน

- 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันองค์กร (Antecedents of Commitment)
- 2) ลักษณะของความผูกพันองค์กร (Commitment)
- 3) ผลของความผูกพันองค์กร (Out come of Commitment)

โดย Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันองค์กรไว้ 3 กลุ่ม คือ

(1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรความต้องการประสบความสำเร็จ และระดับตำแหน่ง

(2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการป้อนกลับของข้อมูล

Wilch (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิยม 2547:35) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้จัดการขายปลีก 209 คน พบว่า ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการดูแลจากหัวหน้า ความก้าวหน้าในงาน ความสำคัญของงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการขายปลีก

2.1.4 ความสำคัญของงาน

Macaul (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิยม 2547:35) ได้ศึกษาพนักงานในบริษัท 3 บริษัท จำนวน 258 คน พบว่า พนักงานที่รู้สึกว่าคุณงานที่ทำน่าสนใจ มีความสำคัญและมีความท้าทายจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลในระดับสูง และจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สุกานดา สุภคตสันต์ (อ้างถึงในชนนันท ทะสุใจ 2547:18) พบว่าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบงานที่มีขอบเขตกว้างขวางและมีความสำคัญ จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอันจะเป็นแนวทางในการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันในแนวนอน

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

2.2.1 การมีส่วนร่วม

Marsh and Mannari (อ้างถึงในบุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ 2548 : 21) ได้ศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต (lifetime commitment) และการออกจากงานของคนงานญี่ปุ่นซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทเครื่องจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า (Electric Factory) จำนวน 1,033 คน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตของชาวญี่ปุ่น

Mowday, Porter and Steers (อ้างถึงในทวีพร เฟื่องมาก 2548 : 39) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัย ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

- 1) คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
- 2) บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
- 3) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
- 4) ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

ธีระ วีระธรรมสาธิต (อ้างถึงในสมจิตต์ ตันสกุล 2532:68) กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 การติดต่อสื่อสาร

Stone และ Porter (อ้างถึงในชนนันท ทะสุใจ 2547: 28) ศึกษาพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา ลักษณะงานใน 3 มิติ คือความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิยม 2547: 44) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงาน ได้แก่

ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Bloom (อ้างถึงใน ธนนันท์ ทะสุใจ 2547:28) ศึกษานักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับเด็กพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานกับหัวหน้างาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (อ้างถึงในกิตติมาภรณ์ นิลนิยม 2547: 44) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุงานในองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Iverson and Buttigieg (อ้างถึงใน อัจฉรา อุณหเลขกะ2549:22) ได้เสนอว่ามีปัจจัยที่เป็นสิ่งนำของการเกิดความผูกพันองค์กร 3 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่พนักงานนำมาสู่ หรือมีประสบการณ์ในองค์กร ได้แก่ การศึกษา อายุงาน ค่านิยม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การคาดหวังในงาน อารมณ์ ความรู้สึก และแรงจูงใจในงาน

2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความมั่นคงในงานที่มี ลักษณะต้องทำเป็นประจำ ความเครียด โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความสัมพันธ์กับระดับบริหาร และการได้รับการยกย่องจากสังคม

3) ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ การแรงงานสัมพันธ์ และการมีโอกาทางเลือกในงาน

ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์ (2545:110-111) ได้ให้ความหมายของความสัมพัทธ์กับระหว่างบุคคล ไว้ว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ (interaction) ซึ่งกันและกันของบุคคลแล้วกลายมาเป็นผลรวมในทางปฏิบัติที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจใน

พฤติกรรมระดับบุคคล(individual) เป็นพื้นฐานสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) อันมีผลต่อพฤติกรรมองค์การ

3. โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครนครสวรรค์

3.1 สภาพทั่วไป

เดิมเทศบาลนครนครสวรรค์มีฐานะเป็นสุขาภิบาล เรียกว่า “สุขาภิบาลเมืองนครสวรรค์” ต่อมาเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2478 ได้มีพระราชกฤษฎีกายก ฐานะเป็น “เทศบาลเมืองนครสวรรค์” มีเนื้อที่ 1.47 ตารางกิโลเมตร ผู้ดำรงตำแหน่งคณะเทศมนตรีชุดแรก คือ พระนราศัยสุนทร เป็นนายกเทศมนตรี มี นายเจริญผล สุขารมณ และนายถวิล ศิลปะกิจ เป็นเทศมนตรี จนมาในปี พ.ศ. 2538 มีพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะเทศบาลเมืองนครสวรรค์ ขึ้นเป็น “เทศบาลนครนครสวรรค์” มีพื้นที่ปกครอง 27.87 ตารางกิโลเมตร จัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เทศบาลนครนครสวรรค์เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ที่จะบริหารงาน เพื่อให้การบริการประชาชนในเขตพื้นที่การปกครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “สุขภาพดีถ้วนหน้า การศึกษาได้มาตรฐาน สื่อสารได้ 3 ภาษา” โดยมีโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของบุคลากรขององค์กร ดังนี้

3.2 โครงสร้าง

3.2.1 ฝ่ายนิติบัญญัติ

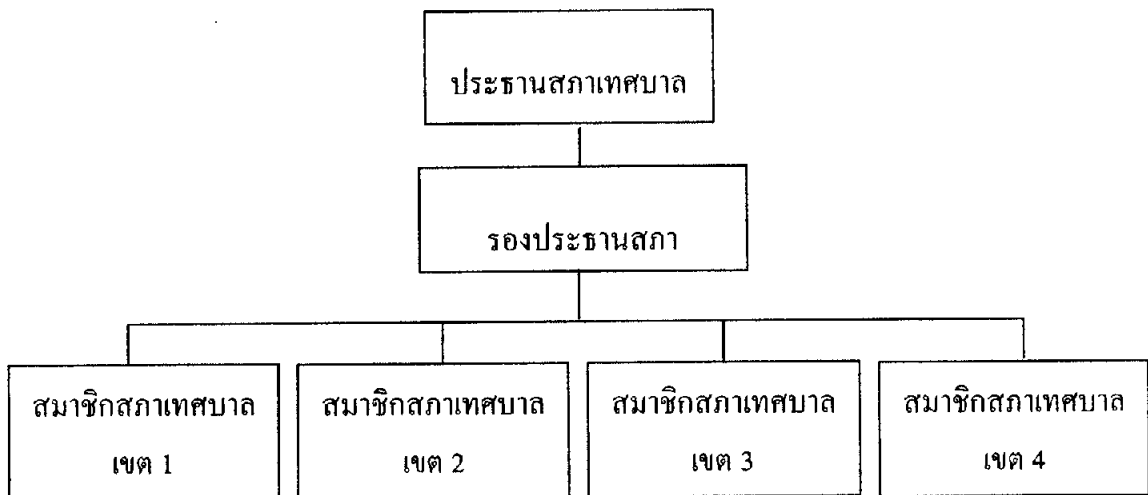
สภาเทศบาลนครนครสวรรค์ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลนครนครสวรรค์ จำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี มีประธานสภาหนึ่งคน รองประธานสภาหนึ่งคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

3.2.2 ฝ่ายบริหาร

การบริหารงานของเทศบาลนครนครสวรรค์ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นฝ่ายบริหารทางด้านนโยบาย มีรองนายกเทศมนตรีทั้ง 4 คนเป็นผู้ช่วย และฝ่ายปฏิบัติงานประจำ มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นฝ่ายปฏิบัติ ติดตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีมอบหมายงานให้ เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด แบ่งเป็นส่วนต่างๆ ได้ 9 ส่วน ได้แก่

- สำนักปลัดเทศบาล
- สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนักการคลัง
- สำนักการศึกษา
- สำนักการช่าง
- สำนักการประปา
- กองวิชาการและแผนงาน
- กองสวัสดิการและสังคม
- หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างสภาเทศบาล



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของสภาเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

3.3 อำนาจหน้าที่

ภารกิจหลักในการดำเนินการของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 10) มีดังนี้

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- 3) ให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
- 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ให้มีน้ำสะอาด หรือประปา
- 10) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 11) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 12) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 13) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- 14) ให้มีทางบำรุงและระบายน้ำ
- 15) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- 16) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 17) กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 18) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัย ในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่นๆ
- 19) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 20) เทศพาณิชย์
- 21) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 22) จัดการที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- 23) การวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร
- 24) การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชาย สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้าและกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผนปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมจิตต์ ตันสกุล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์ พบว่า พนักงานขายเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านความรู้สึกลงในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน 25 ารสูงสุด รองลงมาคือ ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ตามลำดับ

ธนันท์ ทะสุใจ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในงาน และโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับ

บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมระดับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับ

ระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านอื่นไม่พบความสัมพันธ์

อัจฉรา อุณหเลขกะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานพบว่าชายจะมีความผูกพันมากกว่าหญิง และความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่าจะเป็นไปตามอายุและระยะเวลารับราชการ ส่วนตำแหน่งและระดับตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบ้างเล็กน้อย สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน ความพอใจในลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับกลางและน้อยคือค่าตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสะท้อนความเป็นวิชาชีพนิยมขององค์กรสูง

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545 : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะ 26 ได้แก่ ตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทวีพร เฟ็งมาก (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กรณีศึกษา : โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส พบว่า

1. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลให้ความคิดเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านระบบคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยและดูแลจริยธรรมองค์กร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเชื่อถือหัวหน้าหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันกับองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรทุกประเภท เป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และสัมพันธ์ต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในงานมีหลายปัจจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลนคร จังหวัด นครสวรรค์ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานเทศบาลวิสามัญ และลูกจ้างประจำ ซึ่งมี จำนวนทั้งสิ้น 344 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

สำนัก/กองงาน	พนักงานเทศบาลสามัญ			พนักงาน เทศบาล วิสามัญ	ลูกจ้างประจำ	รวม
	ระดับ	ระดับ	ระดับ			
	1-3	4-6	7-9			
สำนักปลัดเทศบาล/ ตรวจสอบภายใน	23	19	5	-	24	71
สำนักการคลัง	5	25	2	-	2	34
สำนักการช่าง	2	30	7	1	42	82
สำนักการสาธารณสุขฯ	2	20	11	-	19	52
สำนักการประปา	7	14	1	1	14	37
สำนักการศึกษา	3	14	7	-	13	37
กองวิชาการและแผนงาน	8	10	2	-	1	21
กองสวัสดิการสังคม	2	5	1	-	2	10
รวม	52	137	36	2	117	344

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบ check list เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล นคร จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สำนักหรือกองงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ข้อคำถามที่ 1- 8

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ ประกอบด้วย ความพอใจในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนของงาน และความสำคัญของงาน ข้อคำถามที่ 9-21

ข้อ 9-12	เป็นคำถามด้านความพอใจในงาน
ข้อ 13 -15	เป็นคำถามด้านความเข้าใจในงาน
ข้อ 16 - 18	เป็นคำถามด้านความชัดเจนของงาน
ข้อ 19 – 21	เป็นคำถามด้านความสำคัญของงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อคำถามที่ 22-38

ข้อ 22 - 25	เป็นคำถามด้านการมีส่วนร่วม
ข้อ 26 - 30	เป็นคำถามด้านการติดต่อสื่อสาร
ข้อ 31 - 34	เป็นคำถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ข้อ 35 - 38	เป็นคำถามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ข้อคำถามที่ 39 – 61

ข้อ 39 - 45	เป็นคำถามด้านการได้รับการยอมรับ
ข้อ 46 - 53	เป็นคำถามด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
ข้อ 54 - 61	เป็นคำถามด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

มาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ประกอบด้วย

ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 3	หมายถึง	มาก

ระดับ 4 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อ

องค์กร

2.1 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาหลังจากนั้น

ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรง จำนวน 2 คน

1) รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรบัณฑิต ศ.ศ.บ. (รัฐศาสตร์)

พ.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์ เกียรตินิยมดี)

ค.ค.(อุดมศึกษา)

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยรัตน์ ปราณี ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ระดับ 8 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วุฒิการศึกษา กศ.บ. , นบ.

กศ.ม. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

กศ.ค. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

2.1.2 ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร

ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน ของเทศบาลนครพิษณุโลก ที่มีตำแหน่งดังนี้

พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1-3

พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 4-6

พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 7-9

พนักงานเทศบาลวิสามัญ และลูกจ้างประจำ

1) นำข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแอลฟาครอน

บาค ได้เท่ากับ 0.96

2.1.4 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่ใช้ในการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขออนุญาตต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 344 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 344 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 ดำเนินการเก็บข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2551

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การลงรหัสข้อมูล

สร้างคู่มือลงรหัส จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแล้ว ลงรหัสตามคู่มือ เพื่อแปลงข้อมูลให้เป็นในรูปของตัวเลข แล้วนำไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ

4.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่าสถิติมัชฌิมเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(4 - 1)}{4} = 0.75$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.26 - 4.00	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 - 3.25	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.76 - 2.50	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.75	หมายความว่า	น้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านงาน และด้านบรรยากาศองค์กร ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน และนำไปจัดเรียงตามลำดับ

4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ กับ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยแบบ ขั้นตอน (stepwise regression)

4.2.5 การวิเคราะห์ส่วนที่ 5 เป็นคำถามที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ได้ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจัดข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน แล้ว วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สำนักกองงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 9 ประเด็น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สำนักกองงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน (N = 344)	ร้อยละ %
ชาย	181	52.6
หญิง	163	47.4
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ เป็นเพศชายจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 เพศหญิง 163 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน (N = 344)	ร้อยละ %
21 – 30 ปี	42	12.2
31 – 40 ปี	109	31.7
41 – 50 ปี	142	41.3
51 - 60 ปี	51	14.8
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ อายุช่วง 41 – 50 ปี มีจำนวน 142 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3 อายุช่วง 31- 40 ปีมีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ

31.7 อายุช่วง 51- 60 ปีมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุด อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
	(N = 344)	%
โสด	91	26.5
สมรส	237	69.8
หม้าย/หย่า	16	4.7
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.3 พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุดอยู่ในสถานภาพสมรส มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 สถานภาพโสด มีจำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 26.5 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่า มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
	(N = 344)	%
ประถมศึกษา	16	4.7
มัธยมศึกษา	45	13.1
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตร	86	25.0
ปริญญาตรี	168	48.8
สูงกว่าปริญญาตรี	29	8.4
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.4 ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุดอยู่ในระดับปริญญาตรีมีจำนวน 168 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.8 ระดับอนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับมัศึกษามีจำนวน 45 คนคิด

เป็นร้อยละ 13.1 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 8.4 และน้อยที่สุดคือระดับประถมศึกษา มีจำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร	จำนวน (N = 344)	ร้อยละ %
น้อยกว่า 1 ปี	8	2.3
1-5 ปี	103	30.0
6-10 ปี	83	24.1
10 ปี ขึ้นไป	150	43.6
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ของพนักงาน พบว่า มากที่สุด คือระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 150 คนคิดเป็นร้อยละ 43.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 1-5 ปี มีจำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 30.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 6-10 ปีมีจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 24.1 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการปฏิบัติราชการน้อยกว่า 1 ปีมีจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (N = 344)	ร้อยละ %
พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-3	52	15.1
พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4-6	138	40.1
พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 7-9	35	10.2
พนักงานเทศบาลวิสามัญ	2	0.6
ลูกจ้างประจำ	117	34.0
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.6 ตำแหน่งงานของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุดคือ ตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4-6 มีจำนวน 138 คนคิดเป็นร้อยละ 40.1 ลูกจ้างประจำมีจำนวน 117 คนคิดเป็น ร้อยละ 34.0 พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-3 มีจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 15.1 พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 7-9 มีจำนวน 35 คนคิดเป็น ร้อยละ 10.2 และน้อยที่สุดคือพนักงานเทศบาลวิสามัญ มีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสำนัก/กองงานที่ปฏิบัติงาน

สำนัก/กองงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	(N = 344)	%
สำนักปลัดเทศบาล/ตรวจสอบภายใน	76	22.1
สำนักการคลัง	33	9.6
สำนักการช่าง	71	20.6
สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	59	17.2
สำนักการประปา	38	11.0
สำนักการศึกษา	30	8.7
กองวิชาการและแผนงาน	20	5.8
กองสวัสดิการสังคม	17	5.0
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.7 สำนัก/กองงานของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่ามากที่สุดคือปฏิบัติงานกับสำนักปลัดเทศบาล/ตรวจสอบภายใน มีจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 22.1 ปฏิบัติงานในสำนักการช่างมีจำนวน 71 คนคิดเป็นร้อยละ 20.6 ปฏิบัติงานในสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีจำนวน 59 คนคิดเป็น ร้อยละ 17.2 ปฏิบัติงานในสำนักการประปามีจำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 11.0 ปฏิบัติงานในสำนักการคลังมีจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 9.6 ปฏิบัติงานในสำนักการศึกษามีจำนวน 30 คนคิดเป็น ร้อยละ 8.7 ปฏิบัติงานในกองวิชาการและแผนงานมีจำนวน 20 คนคิดเป็น ร้อยละ 5.8 และน้อยที่สุดคือปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคมมีจำนวน 17 คนคิดเป็น ร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอัตราเงินเดือน
(ค่าตอบแทน/สวัสดิการ)

อัตราเงินเดือนที่ได้รับ (ค่าตอบแทน/สวัสดิการ)	จำนวน (N = 344)	ร้อยละ %
น้อยกว่า 10,000 บาท	62	18.0
10,001 – 25,000 บาท	258	75.0
25,001 – 40,000 บาท	16	4.7
40,000 บาทขึ้นไป	8	2.3
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.8 อัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ที่ได้รับ (รวมกับเงินประจำตำแหน่ง, ค่าครองชีพ, เงินพิเศษต่างๆ) ของพนักงานเทศบาล มากที่สุดคือในระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 258 คนคิดเป็น ร้อยละ 75.0 น้อยกว่า 10,000 บาทมีจำนวน 62 คนคิดเป็น ร้อยละ 18.0 อยู่ ในช่วง 25,001 – 40,000 บาทมีจำนวน 16 คนคิดเป็น ร้อยละ 4.7 และน้อยที่สุดคือมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไปมีจำนวน 8 คนคิดเป็น ร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.9 สรุปข้อมูลพื้นฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 344)	ร้อยละ %
1. เพศ		
ชาย	181	52.6
2. อายุ		
41 – 50 ปี	142	41.3
3. สถานภาพ		
สมรส	237	69.8
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	168	48.8

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 344)	ร้อยละ %
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ		
10 ปี ขึ้นไป	150	43.6
6. ตำแหน่งงาน		
พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4-6	138	40.1
7. สำนัก/กองงานที่ปฏิบัติ		
สำนักปลัดเทศบาล/ตรวจสอบภายใน	76	22.1
8. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ (ค่าตอบแทน/สวัสดิการ)		
10,001 – 25,000 บาท	258	75.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ มีลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

1. พนักงานเป็นเพศชายจำนวน 181 คน ร้อยละ 52.6 เพศหญิง 163 คน ร้อยละ 47.4
2. พนักงานอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปีมีจำนวน 142 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3
3. พนักงานอยู่ในสถานภาพสมรส มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8
4. พนักงานมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุดมีจำนวน 168 คนคิดเป็นร้อยละ 48.8
5. พนักงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 150 คนคิดเป็นร้อยละ 43.6
6. ตำแหน่งงานของพนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4-6 มีจำนวน 138 คนคิดเป็นร้อยละ 40.1
7. พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานกับสำนักปลัดเทศบาล/ตรวจสอบภายใน มีจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 22.1
8. อัตราเงินเดือนของพนักงานที่ได้รับ(รวมกับเงินประจำตำแหน่ง,ค่าครองชีพ,เงินพิเศษต่างๆ) ของพนักงานเทศบาล อยู่ในช่วง 10,001 – 25,000 บาทมากที่สุดมีจำนวน 258 คนคิดเป็น ร้อยละ 75.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน ซึ่งประกอบด้วยความพอใจในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนของงานและความสำคัญของงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านงาน (ความพอใจในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนของงาน และความสำคัญของงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ด้าน ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ความพอใจในงาน	2.97	0.43	มาก	4
2.	ความเข้าใจในงาน	3.14	0.39	มาก	1
3.	ความชัดเจนของงาน	3.01	0.46	มาก	3
4.	ความสำคัญของงาน	3.13	0.47	มาก	2
ภาพรวมด้านงานทั้ง 4 ด้าน		3.06	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ในภาพรวม ปัจจัยด้านงานของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเข้าใจในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.14 และด้านความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.97

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านงาน (ความพอใจในงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 344)				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	
ความพอใจในงาน					
9.	ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับท่าน	3.02	0.56	มาก	2
10.	ท่านมีความชอบ/พึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.18	0.58	มาก	1

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความพอใจในงาน				
11. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ	2.77	0.63	มาก	4
12. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	2.91	0.75	มาก	3
รวม	2.97	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ในภาพรวม พบว่า บุคลากร มีความพอใจในงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 2.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 10 ท่านมีความชอบ/พึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.02 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 11 ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยคือ 2.77

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านงาน (ความเข้าใจในงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความเข้าใจในงาน				
13. งานที่ปฏิบัติมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับท่าน	2.89	0.52	มาก	3
14. ท่านมีความเข้าใจในงานของท่าน	3.26	0.54	มากที่สุด	1
15. ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.26	0.53	มากที่สุด	1
รวม	3.14	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ในภาพรวม พบว่า บุคลากร มีความเข้าใจในงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 14 ท่านมีความเข้าใจในงานของท่าน และข้อที่ 15 ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.26 ส่วน ข้อที่ 13 งานที่ปฏิบัติมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.89

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านงาน (ความชัดเจนของงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความชัดเจนของงาน				
16. งานของท่านมีความชัดเจนเพียงใด	3.08	0.57	มาก	2
17. ท่านมีโอกาสตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	2.83	0.66	มาก	3
18. งานที่ท่านทำการกำหนดเป้าหมายไว้ที่ชัดเจน	3.11	0.60	มาก	1
รวม	3.01	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ในภาพรวม พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความชัดเจนของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 18 งานที่ท่านทำการกำหนดเป้าหมายไว้ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.11 ส่วน ข้อที่ 17 ท่านมีโอกาสตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.83

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านงาน(ความสำคัญของงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความสำคัญของงาน				
19. งานที่ท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	3.23	0.56	มาก	1
20. งานที่ท่านส่งเสริมการเรียนรู้ความรู้อีกกับท่าน	3.06	0.62	มาก	3
21. งานที่ท่านส่งเสริมเพิ่มเติมประสบการณ์ให้กับท่าน	3.11	0.63	มาก	2
รวม	3.05	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ในภาพรวม พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นในเรื่องความสำคัญของงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 19 งานที่ท่านทำมี

ความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 3.23 ส่วนข้อที่ 20 งานที่ทำส่งเสริมการเรียนรู้
ให้กับท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.06

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.15 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร
(การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ด้าน ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การมีส่วนร่วม	2.77	0.48	มาก	3
2.	การติดต่อสื่อสาร	2.77	0.42	มาก	3
3.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.04	0.55	มาก	1
4.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.91	0.38	มาก	2
ภาพรวมด้านบรรยากาศองค์กรทั้ง 4 ด้าน		2.91	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ในภาพรวม ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของบุคลากร พบว่า อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 2.91 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.04 ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการติดต่อสื่อสาร
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.77

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (การมีส่วนร่วม) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การมีส่วนร่วม				
22. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติงาน	2.73	0.69	มาก	3
23. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.01	0.73	มาก	1
24. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	2.95	0.55	มาก	2
25. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุม กำหนดนโยบายขององค์กร	2.39	0.79	น้อย	4
รวม	2.77	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 2.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 23 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.01 ส่วน ข้อที่ 25 ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมกำหนดนโยบายขององค์กร ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.39

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (การติดต่อสื่อสาร) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
การติดต่อสื่อสาร				
26. ท่านได้รับมอบหมายงานในลักษณะวาจา	2.93	0.69	มาก	2
27. ท่านได้รับมอบหมายงานในลักษณะหนังสือ	2.74	0.72	มาก	4
28. ท่านได้รับมอบหมายงานในลักษณะทางโทรศัพท์	2.31	0.76	น้อย	5
29. การติดต่อสื่อสารระหว่างสำนัก/กองงาน ต่างๆ	2.91	0.68	มาก	3
ในองค์กรของท่านมีความราบรื่น				
30. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถชักถามจนได้รับคำอธิบายที่ชัดเจน	2.97	0.70	มาก	1
รวม	2.77	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 2.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 30 เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถชักถามจนได้รับคำอธิบายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.97 ส่วนข้อที่ 28 ท่านได้รับมอบหมายงานในลักษณะทางโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.31

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ดีและมีความเป็นกันเอง	3.21	0.723	มาก	1

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน	2.82	0.71	มาก	4
33. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีที่จะให้คำแนะนำและช่วยเหลือท่าน	3.07	0.69	มาก	2
34. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี	3.04	0.63	มาก	3
รวม	3.04	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 31 ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้ากับผู้ปฏิบัติงาน ได้ดีและมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 ส่วนข้อที่ 32 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.82

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
35. ผู้ร่วมงานของท่านช่วยเหลือกันในการทำงาน	3.08	0.63	มาก	3
36. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานอยู่เสมอ	2.90	0.63	มาก	4
37. ท่านมีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.23	0.53	มาก	1
38. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับที่ดี	3.16	0.48	มาก	2
รวม	3.09	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 37 ท่านมีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.23 ส่วนข้อที่ 36 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.90

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.20 ภาพรวม แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยด้าน	ระดับความผูกพัน (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.91	0.46	มาก	2
2. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.08	0.46	มาก	1
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.86	0.55	มาก	3
รวม	2.95	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ในภาพรวม ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 2.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.08 และระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.86

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน ด้านการได้รับการยอมรับ ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้าน	ระดับความผูกพัน (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการได้รับการยอมรับ				
39. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ปฏิบัติงาน	3.02	0.50	มาก	2

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	ระดับความผูกพัน (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการได้รับการยอมรับ				
40. ท่านรู้สึกว่าพนักงานอื่นๆ ในองค์กรของท่านให้เกียรติท่าน	2.88	0.58	มาก	3
ในความสำเร็จขององค์กร				
41. องค์กรให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	2.81	0.67	มาก	5
42. องค์กรยอมรับว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จขององค์กร	2.81	0.62	มาก	5
ความพยายามในการปฏิบัติ				
43. องค์กรเห็นคุณค่าในผลงานของท่านที่ได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติ	2.81	0.70	มาก	5
44. ท่านได้รับชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	2.84	0.66	มาก	4
45. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	3.16	0.57	มาก	1
รวม	2.91	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ในภาพรวม พบว่า บุคลากร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 2.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 45 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.16 ส่วนข้อที่ 41 องค์กรให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ข้อที่ 42 องค์กรยอมรับว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จขององค์กร และข้อที่ 43 องค์กรเห็นคุณค่าในผลงานของท่านที่ได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.81

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัด
นครสวรรค์

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความผูกพัน (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
46. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้กับประชาชนได้	2.89	0.75	มาก	8
47. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน ในองค์กรแห่งนี้	3.19	0.62	มาก	4
48. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน ที่จะทำให้ท่านได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	3.24	0.53	มาก	1
49. ท่านจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร	2.95	0.90	มาก	6
50. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวยกย่อง ชมเชยขององค์กรของท่าน	3.23	0.61	มาก	2
51. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	3.21	0.61	มาก	3
52. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นทรัพยากรที่มี คุณค่าต่อองค์กร	2.98	0.61	มาก	5
53. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่ง ในความสำเร็จขององค์กร	2.92	0.68	มาก	7
รวม	3.08	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.22 ในภาพรวม พบว่า บุคลากร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ใน
ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าข้อที่ 48 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบของท่านที่จะทำให้ท่านได้ปฏิบัติงาน
ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.24 ส่วนข้อที่ 46 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้

ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชนได้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.81

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้าน	ระดับความผูกพัน (N = 344)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
โอกาสความก้าวหน้าในงาน				
54. ท่านคิดว่าท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานทำให้ตนเองมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น	3.03	0.64	มาก	2
55. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	3.06	0.67	มาก	1
56. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาส ให้พนักงานได้มีการอบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ	2.77	0.81	มาก	7
57. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่าน พัฒนาตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	2.95	0.70	มาก	3
58. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนิน เป็นผู้บริหารระดับสูง	2.37	0.85	น้อย	8
59. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	2.92	0.65	มาก	5
60. ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่ทำให้ท่านได้ก้าวหน้า ในสายงานของท่าน	2.95	0.71	มาก	3
61. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.80	0.81	มาก	6
รวม	2.86	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.23 ในภาพรวม พบว่า บุคลากร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 2.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 55 ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.06 ส่วนข้อที่ 58 ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินงานเป็นผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.37

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัว คือ ความพอใจในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัว กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความ พอใจ ในงาน	ความ เข้าใจ ในงาน	ความ ชัดเจน ของ งาน	ความ สำคัญ ของงาน	การมี ส่วน ร่วม	การ ติดต่อ สื่อสาร	ความ สัมพันธ์ กับ ผู้บังคับ บัญชา	ความ สัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	ความ ผูกพัน
ความพอใจ ในงาน	1	.566**	.672**	.607**	.692**	.614**	.632**	.569**	.734**
ความเข้าใจ ในงาน		1	.566**	.522**	.374**	.398**	.412**	.558**	.525**
ความชัดเจน ของงาน			1	.579**	.582**	.533**	.619**	.572**	.643**
ความสำคัญ ของงาน				1	.561**	.526**	.541**	.603**	.704**
การมีส่วนร่วม					1	.553**	.557**	.514**	.674**
การติดต่อ สื่อสาร						1	.658**	.490**	.617**
ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา							1	.509**	.727**
ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน								1	.597**
ความผูกพัน									1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.374 ถึง 0.692 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัว กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.525 ถึง 0.734 ซึ่งทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ .01 โดยตัวแปรความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และตัวแปรความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	52.166	4	13.042	226.411	.000
Residual	19.527	339	.058		
Total	71.693	343			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ความพอใจในงาน ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับตัวแปรเกณฑ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	S.E.b	Beta	t
ความพอใจในงาน	.253	.048	.236	5.284
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.273	.032	.330	8.598
ความสำคัญของงาน	.282	.037	.290	7.708
การมีส่วนร่วม	.156	.039	.164	3.986

$$R = .853, R^2 = .728, SE = .724, a = .049$$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีค่าเท่ากับ .282

.273 .253 .156 ตามลำดับ โดยความสำคัญของงานส่งผลต่อทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และการมีส่วนร่วมส่งผลต่อทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ กับความพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วม มีค่าเท่ากับ .853 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 72.8 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .724

**ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์**

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
นคร จังหวัดนครสวรรค์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการมีส่วนร่วม		
-เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็น และต้องการให้ พนักงานทุกคนมีโอกาสร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	42	29.17
ด้านการติดต่อสื่อสาร		
-พนักงานต้องการให้มีการส่งข้อมูลข่าวสารกัน ให้ทั่วถึงในองค์กรและจัดให้มีอุปกรณ์สื่อสาร เทคโนโลยีที่สมบูรณ์ครบถ้วน	29	20.14
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
-ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาพูดจาไพเราะ ให้คำปรึกษาที่รับฟังความคิดเห็น มีความเสมอภาคไม่แบ่งพวกพ้องและ ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในบางโอกาส	36	25
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
-ไม่ต้องการให้แบ่งชั้นแบ่งระดับ ในการปฏิบัติงาน ช่วยกันปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาจัดให้มีการแข่งขันกีฬา และการอบรมสัมมนาเพื่อความสามัคคี	37	25.69
รวม	144	100

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์มีการเสนอแนะใน
ด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 โดยเสนอแนะให้เปิดโอกาสให้
พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม และให้พนักงานร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ลำดับ

ที่ 2 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.69 เสนอแนะให้พนักงานไม่ควรแบ่งชั้นแบ่งระดับ ควรช่วยกันปฏิบัติงาน และให้จัดการแข่งขันกีฬา การอบรมสัมมนา เพื่อความสามัคคี วิเคราะห์ความแตกต่างคะแนน ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เสนอแนะคือต้องการให้ผู้บังคับบัญชาพูดจาให้ไพเราะ ให้คำปรึกษาที่ตีรับฟังความคิดเห็นมีความเสมอภาคไม่แบ่งพวกพ้องและร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในบางโอกาส ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสื่อสาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 เสนอแนะว่าต้องการให้มีการส่งข้อมูลข่าวสารกัน ให้ทั่วถึงในองค์กรและจัดให้มีอุปกรณ์สื่อสาร เทคโนโลยีที่สมบูรณ์ เช่น วิทยุสื่อสาร ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัด นครสวรรค์
1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานเทศบาลวิสามัญ และลูกจ้างประจำ รวมทั้งหมด 344 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่ 2 คำถามปลาย เปิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.4 การจัดทำเอกสาร

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัย ให้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาล กับนายกเทศมนตรีนครนครสวรรค์ เพื่อให้ นักศึกษาได้รับความร่วมมือจากพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ในการตอบแบบสอบถาม

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ และผ่านการตรวจสอบข้อมูลแล้ว มาจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.3 ผลการศึกษา

สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

การศึกษาในครั้งนี้ พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 181 คน (ร้อยละ 52.6) อายุของพนักงานเทศบาล อายุช่วง 41 – 50 ปี มีมากที่สุดมีจำนวน 142 คน (ร้อยละ 41.5) สถานภาพของพนักงานเทศบาลอยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 237 คน (ร้อยละ 69.8) ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับ ปริญญาตรี มากที่สุดมีจำนวน 168 คน (ร้อยละ 48.8) ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลมากที่สุด อยู่ในช่วงระยะเวลา 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 150 คน (ร้อยละ 43.3) ตำแหน่งงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4-6 มากที่สุดมีจำนวน 138 คน (ร้อยละ 40.4) พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักปลัดเทศบาล/ตรวจสอบภายใน มีจำนวน 76 คน ร้อยละ 21.9 อัตราเงินเดือนที่ได้รับ (รวมกับเงินประจำตำแหน่ง,ค่าครองชีพ,เงินพิเศษต่างๆ) ของพนักงานเทศบาลอยู่ในช่วง 10,001 – 25,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 258 คน(ร้อยละ 75.4)

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งพบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบของท่านที่จะทำ ให้ท่านได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้กับประชาชนได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

ด้านการได้รับการยอมรับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ซึ่งพบว่า ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ องค์กรยอมรับว่าท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และองค์กรเห็นคุณค่าในผลงานของท่านที่ได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ซึ่งพบว่า ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินเป็นผู้บริหารระดับสูง อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ด้านความสำคัญของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ซึ่งพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และงานที่ทำส่งเสริมการเรียนรู้ความรู้ให้กับท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ท่านมีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ส่วนท่านและเพื่อนร่วมงานมีการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ด้านความพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ซึ่งพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ท่านมีความชอบ/พึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77

ด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ท่านได้รับมอบหมายให้

ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมกำหนดนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษา พบว่า

พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วม

-เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุมร่วมแสดงความคิดเห็น และต้องการให้พนักงานทุกคนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร ร้อยละ 29.17

ด้านการติดต่อสื่อสาร

-พนักงานเทศบาลต้องการให้มีการส่งข้อมูลข่าวสารกันให้ทั่วถึงในองค์กรและจัดให้มีอุปกรณ์สื่อสารเทคโนโลยีที่สมบูรณ์ครบถ้วน ร้อยละ 20.14

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

-ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาพูดจาไพเราะให้คำปรึกษาที่รับฟังความคิดเห็นมีความเสมอภาคไม่แบ่งพวกพ้องและร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในบางโอกาส ร้อยละ 25

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

-ไม่ต้องการให้แบ่งชั้นแบ่งระดับในการปฏิบัติงาน ช่วยกันปฏิบัติงานร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้มีการแข่งขันกีฬา และการอบรมสัมมนาเพื่อความสามัคคี ร้อยละ 25.69

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า คำถาม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบของท่านที่จะทำให้ท่านได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Firestone, W.A. and Pennell, J.R. (อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 14-15) ที่ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นภาระความ

รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ มิใช่เกิดจากการถูกบังคับ กระเกณฑ์ และเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ความผูกพันของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับค่านิยม(value) อาชีพ(career or profession) งาน(job) องค์กร (organization) บุคคลหรือกลุ่มบุคคล (individual or group) ก็ได้ ดังนั้นความผูกพันจึงมีลักษณะพหุ (multiple commitments) และคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้กับประชาชนได้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาล มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ รับผิดชอบที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรได้ แต่มีความรู้สึกที่ไม่พอใจที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ หรือเป้าหมายเพื่อทำให้การปฏิบัติงานได้บรรลุผล สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมจิตต์ ตันสกุล (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายเวชภัณฑ์ พบว่า พนักงานขายเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความผูกพัน ต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเท และใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ การปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์การ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ ของตน

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่าน ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์การ และ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรเห็นคุณค่าใน ผลงานของท่านที่ได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติ องค์กรยอมรับว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากใน ความสำเร็จขององค์กร และท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาล มีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มี ความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อองค์การ แต่มีความรู้สึกไม่พอใจ ที่เมื่อได้ ลงมือทำงาน ที่ได้ใช้ความพยายามความอุตสาหะในการทำงาน แต่ไม่เห็นคุณค่าของผลงานที่ได้ลง มือปฏิบัติ และองค์กรไม่ให้ความเสมอภาคกับพนักงาน ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ทำให้เกิดการแบ่งพวก พ้องกัน ไม่มีความสามัคคีเกิดปัญหาต่างๆ อีกมากมายที่จะตามมาต่อองค์การได้

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่า การ ทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่าน คิดว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาล มีความพอใจที่ ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ได้เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่มี ความคิดที่ว่าคงไม่มีโอกาสได้เป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herzberg and others (อ้างถึงในสมจิตต์ ตันสกุล 2548:24) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2

ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) และองค์ประกอบค่าจูน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (hygiene factors) ที่ว่า ความก้าวหน้า (advancement) คือ การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน การมีโอกาสดที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจากการทำงาน (possibility of growth) ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

ด้านความสำคัญของงาน พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กร และ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านทำส่งเสริมการเรียนรู้ความรู้ให้กับท่าน แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาล มีความพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร แต่อาจเป็นพนักงานส่วนน้อยที่รู้สึกไม่พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานไปแล้วแต่ไม่ทำให้เกิดประโยชน์ ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้กับพนักงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาธิต (อ้างถึงในสมจิตต์ ต้นสกุล 2532:68) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคม ได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Bloom (อ้างถึงใน ธนันท์ ทะสุใจ 2547:28) วิจัยนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับเด็กพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานกับหัวหน้างาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลมีการพบปะพูดคุยระหว่างพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน อาจจะเป็นการปรึกษากันด้วยเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวต่างๆ แต่พนักงานเทศบาลยังไม่มีการใช้เวลาว่างในการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ ใช้เพิ่มพูนประสบการณ์ หรือเพื่อเป็นวิธีการในการแก้ไขปัญหาคือต่างๆที่เกิดขึ้น

ความพอใจในงาน พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความชอบ/พึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ และ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาล มีความชอบพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ แต่ไม่มีความพอใจกับการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวความคิดของ Shore and Martin (อ้างถึงใน กิตติมาภรณ์ นิลนิยม : 15) มีความเห็นว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กับความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจในงานจะเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงาน แต่เพียงระยะสั้นๆ ในขณะที่ความผูกพันองค์กร จะเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะยาวและคงทนกว่า

การมีส่วนร่วม พบว่าคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมกำหนดนโยบายขององค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาล มีความพอใจกับการมอบหมายจัดสรรงานให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ยังไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย หรือแผนงานต่างๆ ได้

และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความพอใจในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและอธิบายความผันแปรเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ความสำคัญของงาน (2)ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความพอใจในงาน (4) การมีส่วนร่วม โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ยังมีความพร้อมกับความพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วม ยังมีส่วนผลักดันให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มากขึ้นตามไปด้วย

ผลการศึกษาโดยเฉพาะประเด็นความสำคัญของงานซึ่งส่งผลมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Aelen Merjer ที่กล่าวว่า ความสำคัญของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดรางวัลภายในแก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ส่งผลให้บุคลากรอยู่กับองค์กรในระยะเวลาที่นานกว่า นอกจากนั้นผลการศึกษาที่พบว่าประเด็นด้านการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพัน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer ที่กล่าวคือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบันทัดฐานทางสังคมซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางหน้าที่ทางจริยธรรมตอบแทนต่อองค์กรให้ในที่สุด

2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ เสนอแนะในด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือมีความต้องการที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุมร่วม แสดงความคิดเห็น และต้องการให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ต้องการให้แบ่งชั้นแบ่งระดับ ในการปฏิบัติงาน ช่วยกันปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหา จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และการอบรมสัมมนาเพื่อความสามัคคีระหว่างหมู่คณะและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บังคับบัญชาพุดจาให้มีความไพเราะ ให้คำปรึกษาที่ตีรับฟังความคิดเห็นมีความเสมอภาคไม่แบ่งพวกพ้องและร่วมปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในบางโอกาส ด้านการติดต่อสื่อสาร พนักงานต้องการให้มีการส่งข้อมูลข่าวสารกันให้ทั่วถึงในองค์กรเพื่อให้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ และจัดให้มีอุปกรณ์สื่อสาร เทคโนโลยีที่สมบูรณ์ครบถ้วน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าให้เห็นว่า พนักงานเทศบาล มีความคิดที่จะโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น หรือยังคงมีความผูกพันต่อองค์กร ต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป มีอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน อาจมีปัจจัย หรือด้วยเหตุผล ต่างๆ ที่แตกต่างกันไปที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ความเข้าใจในงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ควรอธิบายรายละเอียดความสำคัญของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความเต็มใจ มีความเข้าใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และไม่ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ อย่างสิ้นเปลืองขององค์กร

ความสำคัญของงาน ควรมีการเพิ่มเติมประสบการณ์และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานเห็นคุณค่าความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความสำคัญต่อองค์กร สิ่งนี้ทำให้พนักงาน ได้เห็นว่าตนเองก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าคนอื่น ที่ได้ทำงานให้กับองค์กรและทำให้องค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ความชัดเจนของงาน ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงรายละเอียดของงานให้มีความชัดเจน ให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ต้องลงมือปฏิบัติ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด อาจเป็นเพราะงานบางอย่างมีการตัดสินใจที่ยากลำบาก จึงทำให้พนักงานไม่สามารถลงมือตัดสินใจในงานนั้นๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจในปัญหาต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้น ควรมีการปรึกษาหารือกัน ร่วมแสดงความคิดเห็นกัน ด้วยความเข้าใจ ไม่ควรว่ากล่าวกันด้วยคำที่รุนแรง ในงานทุกๆ อย่างผิดพลาดกันได้แต่ก็สามารถแก้ไขได้

ความพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดสรรปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน พิจารณาจากคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน หรือความถนัด เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความพอใจกับงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในโอกาสต่างๆ ตามที่เห็นสมควร เพื่อที่จะทำให้เกิดผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ตนได้มีส่วนในการใช้ความคิดใหม่ๆ และสิ่งที่สำคัญ คือการจัดสรรเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรมมีความเสมอภาค จัดสรรให้ครบถ้วนกับพนักงานทุกๆ คน

การมีส่วนร่วม องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ในทุกๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดนโยบาย วางแผนงาน การลงมือปฏิบัติ เพื่อจะได้รับฟังความคิดเห็นรับทราบปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับระดับผู้ปฏิบัติงาน และนำไปเป็นแนวทางแก้ไขกับสิ่งที่เกิดขึ้น ทำให้พนักงานได้เห็นว่าการไม่ได้ปล่อยปะพนักงานให้ปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีความสนใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าพนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรไม่ได้ทอดทิ้งพนักงานระดับปฏิบัติงานที่เข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร

การติดต่อสื่อสาร องค์กรควรมีการวางแผน จัดอบรมพนักงานแต่ละสำนัก/กองงานต่างๆ ทำความเข้าใจร่วมกัน ให้มีการติดต่อประสานงานด้วยดี โดยไม่แบ่งพวกพ้อง ปฏิบัติตามหน้าที่ ทั้งการติดต่อในลักษณะทางโทรศัพท์ ทางวาจา หรือทางหนังสือ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับความต้องการของพนักงานจัดสรร ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัว และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และทันที่

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับขององค์กร ควรมีการพบปะพูดคุย รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ใช้คำพูดด้วยความไพเราะน่าฟัง กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ของทั้งสองฝ่าย และทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร เกิดประโยชน์กับองค์กรและประชาชน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรจัดกิจกรรม อบรมพนักงานเพื่อให้เกิดความสามัคคีกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ทำให้การติดต่อหรือประสานกันในการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ป้องกันไม่ให้เกิดการแบ่งพวกพ้อง ภายในที่ทำงานเดียวกัน เพราะอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ทั้งการทะเลาะวิวาท การเถียงกันในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการจัดกิจกรรม กีฬาหรือการอบรมดูงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในระหว่างสำนัก/กองงานต่าง ก่อให้เกิดความสามัคคี มีความรักใคร่ปรองดองต่อกัน อันจะนำไปสู่การที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาค้างๆ ที่เกิดขึ้น ให้ประชาชนเป็นที่พอใจ นำความสำเร็จและชื่อเสียงมาสู่องค์กร

สรุปได้ว่าการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพัน ที่พนักงานเทศบาลมีความผูกพัน รู้สึกชอบพอในหน่วยงานของตนไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ โดยศึกษาจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพอใจในงาน ความเข้าใจในงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในปัจจัยและองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันของพนักงานผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรทั้งสิ้น ขึ้นอยู่ที่ว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบด้านใด จะตรงกับความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคนมากน้อยเพียงใดมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นเพื่อที่ความต้องการที่จะให้เกิดความผูกพัน องค์กรควรมีการเสริมสร้างความผูกพัน โดยอาศัยจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เพื่อที่จะได้รักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ให้คงปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่มีคุณภาพต่อไป

เพราะฉะนั้นองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานกับทุกๆ ระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ปฏิบัติงาน ควรที่จะรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ไม่ควรรับฟังแต่เพียงกับระดับหัวหน้างาน เพราะในบางครั้งหัวหน้างานไม่อาจได้รับรู้ปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้น ต้องเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ให้พนักงานได้มีส่วนร่วม มีโอกาสได้ตัดสินใจ ใช้ความรู้ความสามารถ ไม่ควรปิดกั้นโอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรจัดสรรงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งของบุคคล ดูจากความถนัด ความสามารถ คุณวุฒิทางการศึกษาหรือความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป ซึ่งทำให้พนักงานที่มีความถนัดที่แตกต่างกัน ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจ กับผลงานของตนที่ได้ลงมือปฏิบัติ ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานอื่นๆ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาโดยเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติการ

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง (2548) “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กัลยา มหาอำนาจ (2544) “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงาน
แผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด
(มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545 :
ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2533) “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณี
สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จารุณี ธรนิตยกุล (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้า กับความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่อองค์การของผู้ได้บังคับบัญชา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิระเดช วรศาสตร์(2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่ง
กำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความขัดแย้ง” ในเอกสารการสอน
ชุดวิชา องค์การและการจัดการ หน่วยที่ 11 หน้า 110-111
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- ชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยา
และมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดำรง พานทอง (2543) “การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์การในระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผู้ปฏิบัติงานใหม่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ทวีพร เฟื่องมาก (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัด
นราธิวาส” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชนนันท์ ทะสุใจ (2547) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการทหารในสังกัดสำนักศาล
ยุติธรรมประจำภาค 5” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนา
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) “ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อ
วิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เพชรวิ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2549) “ความคิดเห็นของประชาชนต่อบริการหลักประกันสุขภาพถ้วน
หน้าในโรงพยาบาลทหาร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนง
วิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ภัทรา แสงอรุณ (2543) “ การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษา ฐานทัพเรือพังงา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540) “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะ
กรณี สำนักงานใหญ่” กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบิน ไทย จำกัด(มหาชน)”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ศุภพร สาครบุตร (2542) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมจิตต์ ตันสกุล (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุกานดา สุภคิตสันต์ (2540) “ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เงินทุน ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อนันต์ชัย คงจันทร์(2529 : 38-39) “ความผูกพันต่อองค์กร(Organization Commitment)”. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์* 34 (กันยายน) : 34-41.
- อัจฉรา อุณหเลขกะ (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัปสร กรีอักษร (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของบุคลิกภาพทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ และพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Becker,H.S . (1960) “Notes on the concept of commitment.” *American Journal of Sociology*. 66, 40-53.
- Cohen, A. (2003). *Organization Commitment Job Satisfaction and Quality of work life*. Massachusetts: University of Massachusetts.
- Cherrington, J.D. (1994) *Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance*. Boston: Allyn and Bacon
- Grusky, Oscar. “Career Mobility and Organization Commitment.” *Administrative Science Quarterly*, 10 (December) : 488-503.
- Herberg, F.(1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

Hrebiniak, Lawrence G., and Alutto, Joseph A. (1972) "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organization Commitment". *Administrative Science*. 17 December : 452-573

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ประวัติย่อของผู้ประเมินแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วุฒิการศึกษา ศีษษาศาสตรบัณฑิต ศ.ศ.บ. (รัฐศาสตร์)
พบ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์ เกียรตินิยมดี)
ค.ค.(อุดมศึกษา)

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยรัตน์ ปราณี ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วุฒิการศึกษา กศ.บ. , นบ.
กศ.ม. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
กศ.ค. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้มี 5 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

1. () หญิง

2. () ชาย

2. อายุ

1. () 21-30 ปี

2. () 31-40 ปี

3. () 41-50 ปี

4. () 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. () โสด

2. () สมรส

3. () หม้าย / หย่า

4. ระดับการศึกษา

1. () ประถมศึกษา

2. () มัธยมศึกษา

3. () อนุปริญญา / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

4. () ปริญญาตรี

5. () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้

1. () น้อยกว่า 1 ปี 2. () 1-5 ปี
3. () 6-10 ปี 4. () 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

1. () พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1-3
2. () พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 4-6
3. () พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 7-9
4. () พนักงานเทศบาลวิสามัญ
5. () ลูกจ้างประจำ

7. สำนักหรือกองงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

1. () สำนักปลัดเทศบาล , ตรวจสอบภายใน 2. () สำนักการคลัง
3. () สำนักการช่าง 4. () สำนักการสาธารณสุขฯ
5. () สำนักการประปา 6. () สำนักการศึกษา
7. () กองวิชาการและแผนงาน 8. () กองสวัสดิการสังคม

8. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ (รวมกับเงินประจำตำแหน่ง,ค่าครองชีพ,เงินเพิ่มอื่นๆ)

1. () น้อยกว่า 10,000 บาท 2. () 10,001 – 25,000 บาท
3. () 25,001 – 40,000 บาท 4. () 40,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านงาน

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านงาน (ความพอใจในงาน)				
9. ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับท่าน				
10. ท่านมีความชอบ/พึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ				
11. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน				
12. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ				
ปัจจัยด้านงาน (ความเข้าใจในงาน)				
13. งานที่ปฏิบัติมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับท่าน				
14. ท่านมีความเข้าใจในงานของท่าน				
15. ท่านสามารถทำงานได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด				
ปัจจัยด้านงาน (ความชัดเจนของงาน)				
16. งานของท่านมีความชัดเจนเพียงใด				
17. ท่านมีโอกาสตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ				
18. งานที่ท่านทำมีการกำหนดเป้าหมายไว้ที่ชัดเจน				
ปัจจัยด้านงาน (ความสำคัญของงาน)				
19. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กร				
20. งานที่ทำส่งเสริมการเรียนรู้ความรู้อีกกับท่าน				
21. งานที่ทำส่งเสริมเพิ่มเติมประสบการณ์ให้กับท่าน				

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (การมีส่วนร่วม)				
22. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติงาน				
23. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
24. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร				
25. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุม กำหนดนโยบายขององค์กร				
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (การติดต่อสื่อสาร)				
26. ท่านได้รับมอบหมายงานในลักษณะวาจา				
27. ท่านได้รับมอบหมายงานในลักษณะหนังสือ				
28. ท่านได้รับมอบหมายงานในลักษณะทางโทรศัพท์				
29. การติดต่อสื่อสารระหว่างสำนัก/กองงาน ต่างๆ ของท่านมีความราบรื่น				
30. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถซักถามจนได้รับคำอธิบายที่ชัดเจน				
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)				
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้ากับผู้ปฏิบัติงาน ได้ดีและมีความเป็นกันเอง				
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน				
33. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีที่จะให้คำแนะนำและช่วยเหลือท่าน				
34. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี				

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)				
35. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติงาน				
36. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
37. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร				
38. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุม กำหนดนโยบายขององค์กร				

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับ				
39. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ปฏิบัติงาน				
40. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกียรติท่าน				
41. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ				
42. องค์กรยอมรับว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จขององค์กร				
43. องค์กรเห็นคุณค่าในผลงานของท่านที่ได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติ				
44. ท่านได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี				
45. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร				
ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
46. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชนได้				
47. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้				
48. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบของท่านที่จะทำให้ท่านได้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรของท่าน				
49. ท่านจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร				

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
50. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวยกย่อง ชมเชย องค์กรของท่าน				
51. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
52. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร				
53. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ องค์กร				
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน				
54. ท่านคิดว่าท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานทำให้ตนเองมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น				
55. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านได้เพิ่ม ทักษะในการปฏิบัติงาน				
56. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีการอบรม/ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ				
57. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
58. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าสู่การเป็นผู้บริหาร ระดับสูง				
59. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่				
60. ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำให้ท่าน ได้ก้าวหน้าในสายงานของท่าน				
61. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
ขอให้ท่านเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์
ในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วม

.....
.....
.....

ด้านการติดต่อสื่อสาร

.....
.....
.....

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....
.....
.....

ภาคผนวก ค
หนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล



เทศบาลนครนครสวรรค์
 เลขรับที่ 12180/2550
 วันที่ 5/7
 เวลา 10:10 น.

ที่ ศธ 0522.17/บ 811

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี 11120

พฤศจิกายน 2550

งานรักษาความปลอดภัย
 เลขรับที่ 12180/2550
 วันที่ 5/7/2550
 เวลา 10:10 น.

เรื่อง ขอดำเนินการขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนครนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
 2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายปฏิญา นิธิสมบัติ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในหน่วยงาน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในแบบสอบถาม ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
 มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นว ๕๒๐๐๑/ ๒๕๕๐

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้างานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

ตามหนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ ศร ๐๕๒๒.๑๗/ ๒๕๑๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย นั้น

ข้าพเจ้า นายปริญญา นิธิสมบัติ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทศกิจ ๔ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล ศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์” จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่เป็นพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานเทศบาลวิสามัญและลูกจ้างประจำ ของเทศบาลนครนครสวรรค์ (ยกเว้นพนักงานครูของโรงเรียนเทศบาล) เพื่อนำไปใช้ในการวิจัย ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานเทศบาลวิสามัญ และลูกจ้างประจำทุกส่วนการงาน กรอกข้อมูลที่แนบมาพร้อมกันนี้ และรวบรวมส่งงานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล ภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับเอกสารแบบสอบถาม ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวอาจใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนครสวรรค์ได้ต่อไป

จึงเรียนมาโปรดนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ อนุเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เรียน หัวหน้าฝ่ายปกครอง
-เพื่อโปรดทราบ

ได้รับพิจารณาอนุมัติ
ขอ ผูก ต่อไป
(นายวีรวุฒิ เลิศชัยสุวรรณ)
หัวหน้างานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
12 ธ.ค. 2550

(นายปริญญา นิธิสมบัติ)
เจ้าพนักงานเทศกิจ ๔

ลงนาม
18/๑๒/๕๐
17 S.A. 2550
ปลัดเทศบาล

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายปริญญา นิธิสมบัติ
วัน เดือน ปีเกิด	17 เมษายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
ประวัติการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2546
สถานที่ทำงาน	เทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานเทศกิจ 4