

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง



นางนัทธมน จันมณี

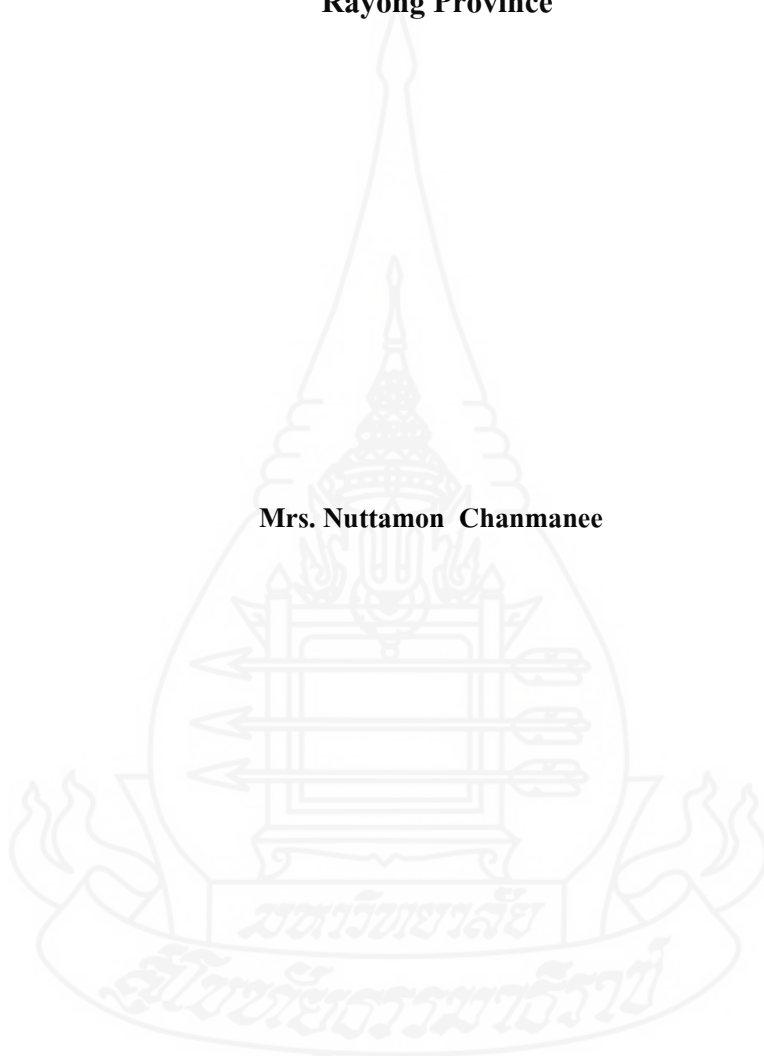
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Organizational Commitment of Mabtapud Muang Municipality Personnel,  
Rayong Province**

**Mrs. Nuttamon Chanmanee**



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

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง  
ชื่อและนามสกุล นางนัทธมน จันมณี  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต  
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ. *Opita Sittich*

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)

*อนุมากร*

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

*รังสรรค์ ประเสริฐศรี*

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

*สุจินต์ วิสวธีรานนท์*

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง  
**ผู้วิจัย** นางนันทมน จันมณี รหัสนักศึกษา 2523005003 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ปกาวดี มนต์วีวัฒน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี  
**ปีการศึกษา** 2555

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง (4) ศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 250 คน จากประชากรทั้งสิ้น 644 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร และด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร (2) เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันยกเว้นบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 58.3 (4) ข้อเสนอแนะ 1) เทศบาลควรพิจารณาการผ่อนคลายการบังคับใช้กฎระเบียบหรือให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรมากขึ้นเพื่อมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล 2) ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารองค์กร รวมทั้งการให้อิสระทางความคิดกับพนักงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร 3) ควรจัดให้มีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 4) ควร กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร และชี้แจงเกณฑ์ดังกล่าวให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทราบ 5) ควรจัดโครงการฝึกอบรมวิธีการ หลักการ และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนงานให้กับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมการสอนงานในองค์กรต่อไป

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

**Thesis title:** Organizational Commitment of Mabtapud Muang Municipality  
Personnel, Rayong Province

**Researcher:** Mrs. Nuttamon Chanmanee; **ID:** 2523005003;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr.Rangson Prasertsri, Associate Professor ; **Academic year:** 2012

### Abstract

The purposes of this research were to (1) study organizational commitment level of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province (2) compare the organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel by personal factors (3) study factors affecting organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province (4) study recommendations of personnel and suggest appropriate approaches to enhance organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province.

Samples consisted of 250 personnel of Mabtapud Muang Municipality, Rayong province, obtained from population of 644. Instrument used was questionnaire. Accidental sampling method was applied. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way Anlysis of Variance, correlation coefficient analysis and stepwise regression analysis.

Research results revealed that (1) organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province was at high level; with highest mean on willingness to devote to the organization, following by loyalty and devotion to the organization, faith and confidence in the organization, respectively (2) when compared organizational commitment, no differences were found among those with different personal factors, except personnel with different income level had different organizational commitment at 0.05 level of statistical significance (3) recognition, work itself, achievement and advancement affected organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel with level of statistical significance at 0.05, all four variables could predict organizational commitment of personnel at 58.3 percent (4) suggestions included 1) the organization should consider relaxation of rules and regulations so to foster workflow and work achievement 2) activities to strengthen relationships between employees and the management should be arranged, together with the provision of autonomy and opportunities for personnel to show their opinions 3) reward systems should be developed so those with distinct performance would be proud and be assured of the recognition from the organization, peers and supervisors 4) there should be written criteria on salary increase from performance appraisal, and should make known to all personnel 5) training on coaching should be provided to all management levels, the result of which would finally lead to culture of coaching of the organization in the near future.

**Keywords:** Organizational Commitment, Mabtapud Muang Municipality, Rayong Province

## กิตติกรรมประกาศ

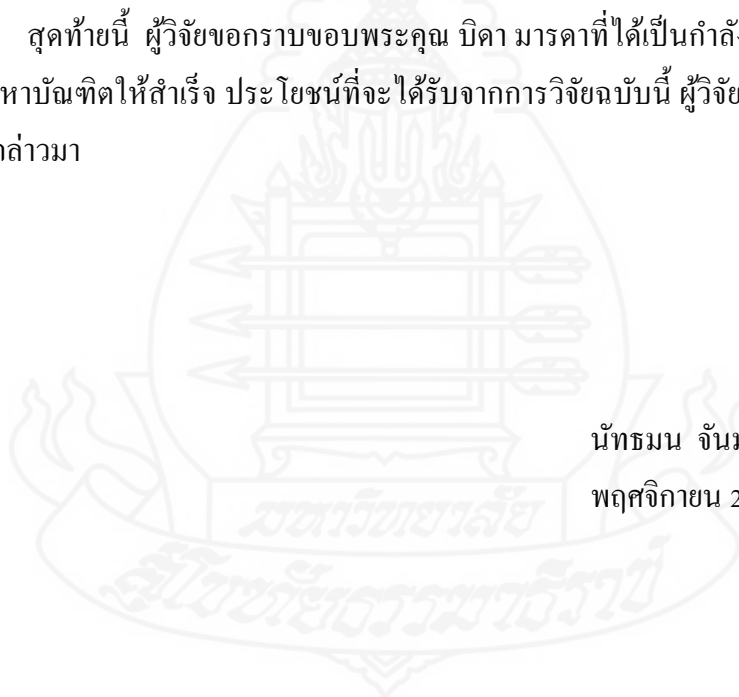
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต และรองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่ได้ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่าน รองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิเดช วันโนทัย ประธานกรรมการสอบ ได้ให้ความกรุณาแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อช่วยให้การวิจัย สำเร็จและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณทุกท่าน เป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาที่ได้เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยที่จะศึกษา ในระดับมหาบัณฑิตให้สำเร็จ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่กล่าวมา

นัทธมน จันมณี

พฤศจิกายน 2555



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	20
ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	42
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง .....	53
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล .....	57
ตอนที่ 5 ผลของปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์การ .....	65
ตอนที่ 6 ผลสรุป ข้อเสนอแนะ .....	67
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	73
สรุปการวิจัย .....	73
อภิปรายผล .....	78
ข้อเสนอแนะ .....	82
บรรณานุกรม .....	85
ภาคผนวก .....	89
ก แบบสอบถาม .....	90
ข ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม .....	98
ประวัติผู้วิจัย .....	102





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงถึงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ..... 21
ตารางที่ 2.2	แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด..... 31
ตารางที่ 3.1	แสดงการเลือกจำนวนตัวอย่างของกลุ่มประชากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง..... 37
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ..... 42
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ..... 43
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 43
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา..... 44
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน..... 44
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทบุคลากร..... 45
ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน..... 45
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง ใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม..... 46
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง ใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน ความสำเร็จของการทำงาน..... 47
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง ใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน การยอมรับนับถือ..... 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน .....	49
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ .....	50
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน .....	51
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร .....	52
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม .....	53
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร .....	54
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร .....	55
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร .....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ.....	57
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	59
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม ประเภทบุคลากร.....	62
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม อัตราเงินเดือน.....	63
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบ ตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร จำแนกตาม อัตราเงินเดือน.....	64
ตารางที่ 4.27 ปัจจัยมีความสำคัญเชิงสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้ตัวแปรอิสระในการ พยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง.....	66
ตารางที่ 4.29 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะในภาพรวม.....	67
ตารางที่ 4.30 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จ ของการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.31 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับ นับถือ.....	69
ตารางที่ 4.32 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะ งาน.....	70
ตารางที่ 4.33 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความ รับผิดชอบ.....	71
ตารางที่ 4.34 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.35 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	12
ภาพที่ 2.2 แสดง โครงสร้างองค์การของสำนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด.....	29



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นเรื่องที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การบริหารงานขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยพลังจากทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นกำลังช่วยในการผลักดัน เพราะทรัพยากร หลักรอื่น ๆ ทางด้านการบริหารไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือการบริหารงานต่าง ๆ จะไม่ สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยตนเอง แต่จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการนำเอาทรัพยากรด้าน การบริหารเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ ดังนั้น หากองค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ อย่างเหมาะสมจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายสำคัญขององค์กรได้

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัย สำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ (พิชิต เทพวรรณ 2554 : 16) ในการดำเนินการของ องค์กร ทุกฝ่ายงานหรือทุกแผนกส่วนแล้วแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้สร้างสรรค์งานให้กับองค์กร ดังนั้นการได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นั้น ไม่ใช่เรื่อง ง่าย เพราะการที่บุคลากรจะอยู่กับองค์กรนานเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความผูกพันของเขา กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ขอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และ ปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันอัน เนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหลายประการ เช่น การ ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน (ชูชัย สมितिไกร 2554 : 324) การวิจัย แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพ

ของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปจากองค์กร องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะเกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการ เช่น บุคลากรมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูงไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม เป็นต้น

เทศบาลเมืองมาบตาพุด เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งเมื่อ วันที่ 3 มกราคม 2535 ดำเนินภารกิจครอบคลุมพื้นที่ 5 ตำบล โดยในภายหลังภารกิจเพิ่มขึ้นจากเดิม จากผลของรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงย่อมมีความเต็มใจและความพร้อมมากขึ้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

อย่างไรก็ตาม พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2554 มีอัตราการโอนย้ายและลาออกของบุคลากรจำนวน 55 อัตรา ซึ่งการเคลื่อนไหวดังกล่าวอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นข้อมูลหนึ่งซึ่งบ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอาจไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองมาบตาพุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด ทั้งในส่วนของบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อค้นพบจากการศึกษานำเสนอแก่ผู้บริหารของเทศบาลเมืองมาบตาพุด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มพูนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีในการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

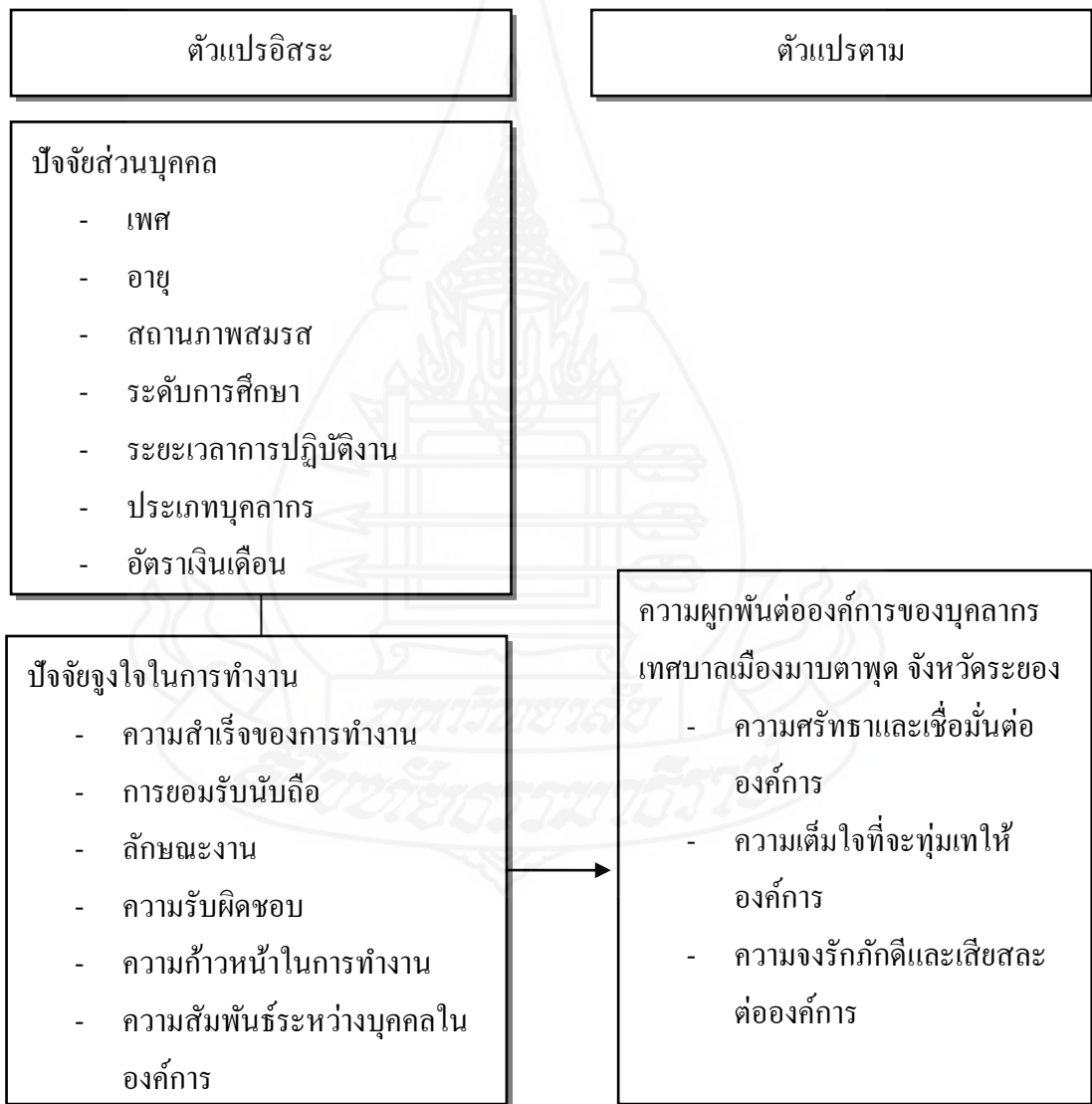
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น Allen and Meyer, Steers, Gubman และ Herzberg และสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 4. ขอบเขตการวิจัย

### 4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

### 4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 664 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane

### 4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

### 4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการในช่วงเดือนกรกฎาคม 2555

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน

5.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร

5.3 ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร หมายถึง ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น ความเชื่อว่าหน้าที่การงานจะสร้างความมั่นคงให้แก่ตน

**5.4 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร** หมายถึง ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ การไม่ปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของตน

**5.5 ความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร** หมายถึง การปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงาน ความรู้สึกว่าเป็นอนาคตขององค์กรเปรียบเสมือนอนาคตของตนเอง

**5.6 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

**5.7 ความสำเร็จของการทำงาน** หมายถึง ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงาน

**5.8 การยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกสำคัญขององค์กร การได้รับการยอมรับและชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้

**5.9 ลักษณะงาน** หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ การได้รับแจ้งผลการปฏิบัติงานเมื่อมีการประเมินผลงาน

**5.10 ความรับผิดชอบ** หมายถึง การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้เอง การได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ การมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาลดจนวิธีปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา

**5.11 ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง การได้รับความสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในงาน และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน

**5.12 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร** หมายถึง การได้รับความสนับสนุนและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

**5.13 บุคลากร** หมายถึง พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ รวมทั้งลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความผูกพันของบุคลากรและสามารถนำไปใช้ประกอบการพัฒนา และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

6.2 ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำเสนอต่อผู้บริหาร สำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองมาบตาพุด

6.3 สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1.แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steers & Porter (1979 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554 : 317) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ขอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดุสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 324) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ขอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดุสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหลายประการ เช่น การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน

Mathis and Jackson (2003 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554 : 175) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ระดับความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึกและพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร มีความศรัทธา มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อนจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ต่อไป

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

**วิลาวรรณ สว่างศรี (2549: 8)** ได้อธิบายความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการย้าย การลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กร และผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง

2) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3) ความพึงพอใจในงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

**Baron (1986: 165 อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี 2549 )** ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน ของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

**สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 561)** กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นผลที่ต่อเนื่องมาจากการสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงาน และภายในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีเป้าหมายเพื่อ

1. สร้างสปิริตของกลุ่ม ก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ เปิดเผย และจริงใจต่อกันภายในกลุ่ม ภายในองค์กร

2. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานร่วมกัน
3. มีการประสานงานความร่วมมือ
4. นำมาซึ่งการดำเนินกิจกรรมหรือดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551:107) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์การจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะทำให้เกิดผลประทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์การค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์การ มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

สวนีย์ แก้วมณี (2549 : 12) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน คือ ความสามารถขององค์การในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะคงอยู่กับองค์การ และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์การประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกๆ องค์การต้องรักษาไว้

Fazzil (1994 :17-19 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553: 12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่

จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

### 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977: 46 อ้างถึงใน ฉัฐพันธ์ เจริญนันท์ 2551 : 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

บุญชม รอดประเสริฐ (2545 : 52) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับส่วนต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะ มีความแตกต่างในความต้องการมีเจตคติ และค่านิยม อารมณ์ สติปัญญา ความสนใจ บุคลิกภาพและความสามารถการปรับตัว
2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอาศัยการทำงานและสนับสนุนจากกลุ่มเป็นสิ่งที่ดึงดูดกลุ่มเพื่อให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ทั้งส่วนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรที่ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กรธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่เข้าร่วมถึงความสนใจและความพอใจในงาน

Greengerg และ Baron (1995 : 1-18 18 อ้างถึงใน สุพัตรา วงศ์วิศาลพร 2553: 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรประกอบด้วย 2 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความผูกพันที่พนักงานพึงมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ การที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิดตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจนและทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่พนักงานอยู่กับองค์กรหรือการที่พนักงานลงทุนลงแรงไป ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร

**Steer และ Porter (1983 : 426** อ้างถึงใน สุพัตรา วงศ์วิศาลพร 2553: 36) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของความผูกพันในองค์กรไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

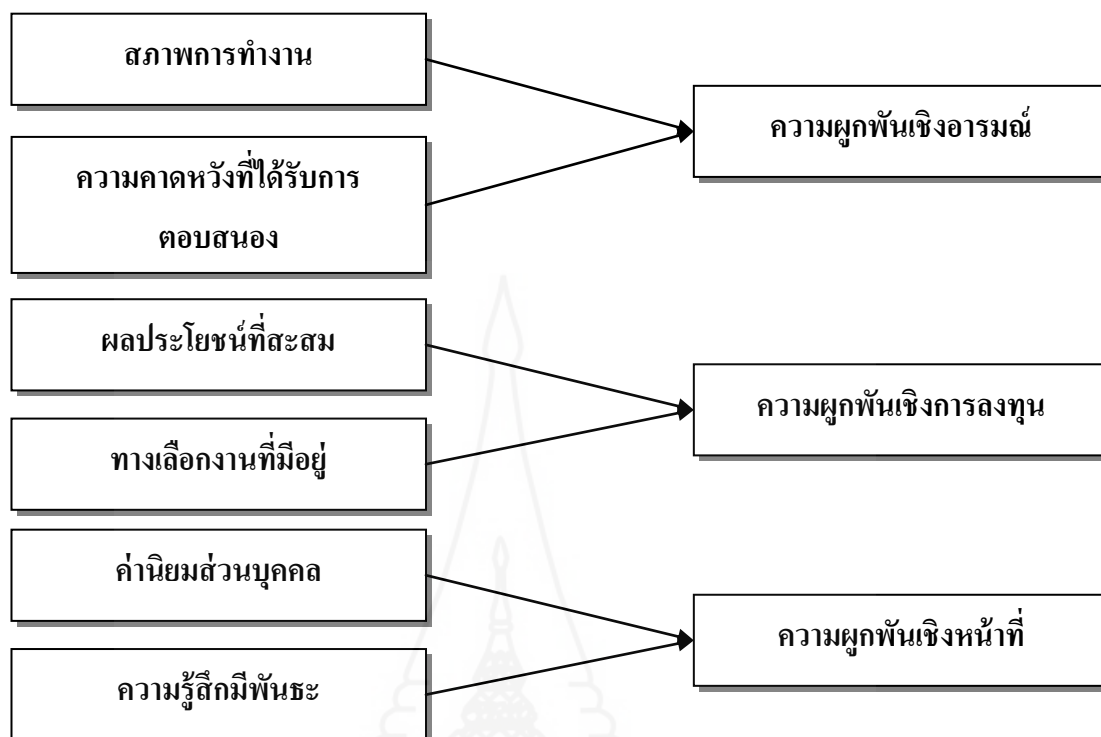
#### 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

**Steers (1977: 46** อ้างถึงใน ฌัฐพันธ์ เจริญนันท์ 2551 : 106) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหรือระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้า
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร

**Meyer, Allen, and Smith (1993** อ้างถึงใน ชูชัย สมิตธิไกร 2554 : 317-319) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภทดังแสดงในภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นผลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ สภาพการทำงานและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง กล่าวคือ บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานต่าง ๆ ที่มีความมีอิสระ มีความหลากหลายของทักษะมีเอกลักษณ์และความสำคัญของงาน รวมทั้งการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องสำคัญอื่น ๆ สมตามความคาดหวัง เช่น รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา บุคคลเหล่านี้ย่อมมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ส่วนความผูกพันเชิงการลงทุนเป็นผลมาจากการที่บุคคลรู้สึกว่า ตนเองมีผลประโยชน์ที่ได้สะสมไว้เป็นจำนวนมาก หากลาออกจากองค์กรไปก็จะต้องสูญเสียผลประโยชน์เหล่านั้น เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับ นอกจากนั้นอาจจะไม่มีงานรองรับหรืองานใหม่มีใช้งานที่คิดว่างานปัจจุบัน จึงไม่คุ้มค่าที่จะลาออกจากงานไป ซึ่งบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากมักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ยังมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย สำหรับความผูกพันเชิงหน้าที่เป็นผลมาจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกมีพันธะของบุคคล กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่า เป็นสิ่งที่ไม่สมควรหรือผิดจริยธรรม หากลาออกจากองค์กรที่ได้ให้ความสนับสนุนแก่ตนเองมาโดยตลอด เช่น การให้ทุนการศึกษาจนเรียนจบ

สวณีย์ แก้วมณี (2549: 13-14) ให้ความเห็นถึงปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่า มีดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (Working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Having positive working relationships) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์กร
4. การได้ทำงานที่มีความสำคัญ (Doing meaningful work) พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (Recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึง ความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย
6. การมีวิถีความเป็นอยู่ที่สมดุล (Living a balance life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีวิถีอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีวิถีอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่า พนักงานไม่จริงจังกับชีวิตต่อองค์กรแต่หมายถึง การที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ ไม่ใช่มีวิถีอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

Steers. (1977 : 22) ได้ทำการสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ผลงานของตนเอง และนักวิชาการคนอื่น ๆ พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

## 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิง มีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขามีความสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภรรยาครบครันแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภรรยาที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องการมีภรรยาเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

## 2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

### 3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะต้องทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้กำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

#### 4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกต่อองค์กรเป็นที่พึงพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.4 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้รับความตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

#### 1.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2554 : 319-320) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรมีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลไว้ดังนี้

1. การขาดงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน (Gellatly 1995) และการมาทำงานสาย (Angel & Perry, 1981; Mathieu & Zajac, 1990) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและไม่สาย

2. ความตั้งใจลาออกและอัตราการลาออกจากงาน การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

3. ความพึงพอใจในงาน การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันอันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันเชิงการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การวิจัยอื่นๆ ก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประเมิน โดยผู้บังคับบัญชา

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งการวิจัยก็ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**Buchanan** (1974: 533 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี 2552: 33-34) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความารู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
5. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

**Steers และ Porter** (1983 อ้างถึงใน สุพัตรา วงศ์วิศาลพร 2553: 37) ได้กล่าวไว้ว่าผลของความผูกพันในองค์กรแบ่งเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม พบว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย จากทฤษฎีแรงจูงใจ พบว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลหลายอย่างรวมทั้งระดับของแรงจูงใจบทบาทที่ชัดเจน และทัศนคติของพนักงาน ดังนั้น จึงไม่สามารถคาดหวังว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (Tenure in Organization) พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะอยู่ในองค์กร มีการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก
3. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับสูงจะมีส่วนกิจกรรมขององค์กรมากกว่า พนักงานเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กร

บรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าพนักงานจะไม่สนุกกับงาน แต่แรงจูงใจเป็นสิ่งที่พวกเขาต้องการในการทำงาน ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและไม่ขาดงาน

4. อัตราการเข้า – ออกงาน (Turnover) ความผูกพันนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลาย พนักงานจะมีความผูกพันระดับสูง จะใช้ความพยายามในการทำงานในระดับสูงด้วยและผลการปฏิบัติงานที่ออกมาจะอยู่ในระดับที่ดี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีการให้ความร่วมมือ

#### 1.6 แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้ (ฉัตรภูพันธ์ เขจรนันท์ 2551:107)

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเองรวมทั้งได้รับการยอมรับว่าที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การตราบที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์การจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์การ เนื่องจากหน้าที่ค่านิยมขององค์การยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้บรรจุมีความผูกพันต่อองค์การมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์การ ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ทำทนายจะมีความสำคัญ แต่พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์การให้แก่พนักงาน

**Edward L. Gubman** (1998 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช 2549 : 23) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย (Share Values/Sence of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของทำงานซึ่งรวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้
3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationship) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ
5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Groeth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน
7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

### 1.7 แนวทางในการวัดความผูกพันต่อองค์กร

**Porter** (1974 อ้างถึงใน เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ 2551: 6) ได้สร้างแบบวัดที่ชื่อว่า Organization Commitment Questionnaire (OQC) แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 15 ข้อ ใช้วัดระดับความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยวัดด้านความจงรักภักดี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการยอมรับคุณค่าขององค์กร แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมินค่าแบบ Likert scale 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และจากการนำไปใช้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการยอมรับว่ามีความเชื่อมั่นสูงกว่าคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .82-.93

**Meyer, Allen and Smith** (1991 อ้างถึงใน เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ 2551: 6-7) ได้สร้างแบบวัดประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .87 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่อุทิศให้กับองค์กร
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment) เป็นแบบวัดด้านพฤติกรรม จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .75 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความต้องการอยู่



เพราะรู้สึกดีกว่าที่อื่นหรือเพราะไม่มีที่เลือก แม้ว่าจะไม่ได้อยากอยู่ ความรู้สึกไม่มั่นคงหากต้องเปลี่ยนที่ทำงาน และความตั้งใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญา จนไม่อยากจะทิ้งไปเพราะพนักงานกลัวขาดทุน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .79 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ เกิดความไม่แน่ใจในการลาออก เนื่องจากกลัวว่าผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะผิดหวัง และความรู้สึกว่าต้องอยู่ในองค์การ เนื่องจากเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์การ ต่องานและต่อความรับผิดชอบ

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

### 1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างใน วิเชียร วิทษุตม 2554:163-167)

เฮร์สเบิร์กได้สรุปคำตอบของคนที่รู้สึกดีกับงานจะแตกต่างจากกลุ่มที่คิดว่างานไม่ดีอย่างเห็นได้ชัด สามารถจัดออกได้เป็น 2 กลุ่ม เป็นกลุ่มที่มีความไม่พอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน (Extrinsic Factor) ประกอบด้วย เงินเดือน (Salary) นโยบายและการบริหารองค์การ (Company policy and administration) ควบคุมดูแลอำนาจการ (Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations) และสภาพของการทำงาน (Work Condition) กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน (Intrinsic Factors) ประกอบด้วยความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advanced) และการเติบโต (Growth) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่คนคำนึงถึงมากที่สุด เมื่อถามว่างานทำให้พวกเขาารู้สึกดีหรือไม่ดี แสดงดังตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงถึงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ

ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจ (ปัจจัยอนามัย)	ปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายและการจัดการบริษัท</li> <li>- เทคนิคการควบคุมดูแล</li> <li>- เงินเดือน</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</li> <li>- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>- สภาพการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จ</li> <li>- การได้รับการยอมรับ</li> <li>- ลักษณะของงาน</li> <li>- ความรับผิดชอบ</li> <li>- ความก้าวหน้า</li> <li>- เติบโต</li> </ul>
← สูง ความไม่พึงพอใจ	← ความพึงพอใจ สูง →

ที่มา: D.A. Whitsett and E.K. Winslow (1967: 391-415 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม 2554: 164)

ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานนั้นแยกอยู่อย่างอิสระเป็นเอกเทศจากสิ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วผู้บริหารควรค้นหาและกำจัดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเกิดความสงบ ขึ้นแต่ไม่ใช่การจูงใจ

**ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์การ(Company policy and administration) นโยบายขององค์การที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์การและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์การ ความไม่มีประสิทธิภาพในการขาดความเป็นธรรมในองค์การ

2. การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อกติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยมไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์การได้

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ทำเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงาน มากหรือน้อยเกินไป

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) พฤติกรรมของบุคคล ต่างๆ ในองค์กร ต่างคนต่างอวดดีแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ท้าถมเพื่อนร่วมงาน เอา รัศเอาเปรียบ ชอบเสียดสี ขี้ฟ้อง สาระแนแต่สอด ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้ขบข้องใจ เป็นผลให้ เกิดความเบื่อกันขององค์กร

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ผู้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ทำตัวถ่วงความเจริญของ หน่วยงาน เข้ากันไม่ได้สนิทเป็นมีส่วนร่วมสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

7. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่า หรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งช้า เกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)** เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มี ประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับโดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) องค์กรประกอบอันนี้นับว่ามีความสำคัญ มากที่สุดแก่อุปสรรคปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจใน ผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่น ๆ ต่อไปนี้

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ บุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคม ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและ ความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความ ภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ พนักงาน จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibilit) ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆ อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดย ผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมาก

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน เงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

6. ความเจริญเติบโต (Growth) ถ้ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ตามมุมมองของเฮอริสเบิร์ก ปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจในงานจะสามารถแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจ ดังนั้นผู้บริหารที่พยายามจะขจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงาน สามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน จะถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอนามัย เมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลน บุคคลจะไม่มี ความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) แต่พวกเขาก็ยังจะไม่มี ความพอใจด้วย (No Satisfaction)

2) **ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor** (1960 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม 2554 : 190-191)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor) ได้เสนอมุมมองสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคนในเรื่องการจูงใจไว้ว่า ลูกจ้างจะสนองต่อการกระทำของหน่วยงานอย่างไร และยิ่งมากไปกว่านั้น หัวหน้างานจะมีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจให้กับลูกจ้างได้อย่างไร และผู้จัดการจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของลูกจ้างและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้าง จึงได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของมนุษย์ไว้ 2 ด้าน ซึ่งมีทัศนคติตรงกันข้ามอย่างสิ้นเชิง คือ ด้านลบ (Negative) คือ ทฤษฎี X หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีไม่แข็ง และด้านบวก (Positive) คือ ทฤษฎี Y หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีไม่นวม

ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ข้อ ที่ผู้บริหารควรรู้มีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างมักจะ ไม่ชอบทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เมื่อการทำงานไม่ราบรื่น จะทำให้พวกเขาต้องถูกข่มขู่ บังคับ ลงโทษ และดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ทำงานไปตามเป้าหมาย
3. ลูกจ้างจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และแสวงหาวิธีอื่นๆ ที่ไม่ต้องรับผิดชอบถ้าสามารถทำได้
4. ลูกจ้างโดยมากจะทำให้ตัวเองปลอดภัยจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน และมีความทะเยอทะยานน้อยมากจึงต้องมีการควบคุมสั่งการอย่างใกล้ชิด

ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y ก็มีสมมติฐาน 4 ข้อ ที่ผู้บริหารควรรู้ดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างมักจะพอใจในการทำงาน รู้จักผ่อนคลายหรือทำให้การทำงานเป็นเรื่องสนุกเพลิดเพลินให้ความร่วมมือสนับสนุนเพื่อจะทำงานนั้นให้สำเร็จ
  2. ลูกจ้างมักจะรู้จักตัดสินใจและควบคุมด้วยตนเอง รวมทั้งยังรู้จักรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้
  3. ลูกจ้างมักจะกระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้แสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และมักจะปฏิบัติงานมากกว่าที่ได้กำหนดไว้
  4. ลูกจ้างมักจะมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล และมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องอยู่ในตำแหน่งของผู้บริหาร
- แมคเกรเกอร์ (McGregor) มีความเชื่อว่า ข้อสมมติฐานของทฤษฎี X มีความเหมาะสมสำหรับลูกจ้างในการกระตุ้นโดยใช้ความต้องการขั้นต่ำ ส่วนสมมติฐานของทฤษฎี Y จะเป็นไปในทางตรงกันข้ามและมีความเหมาะสมสำหรับลูกจ้างในระดับสูงในการกระตุ้นโดยใช้ความต้องการขั้นสูง และเขายังมีความเชื่อว่า ข้อสมมติฐานของทฤษฎี X นั้น ไม่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ ข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y จึงมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากกว่าข้อสมมติฐานของทฤษฎี X ดังนั้นเขาจึงเสนอการให้ลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมร่วมในการตัดสินใจรับผิดชอบ ได้ทำงานที่ท้าทาย และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่ดี ก็จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 3) Hackman and Oldham (1975 อ้างถึงใน ปภาวดี มนต์วีรัต 2551: 37-38)

ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของขวัญของบุคลากรด้วย โดยหากได้ทำงานที่มีความสำคัญในสายตาคคนอื่นมีการใช้ความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย ได้รับผิดชอบทั้งหมด มีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ทำ ยังทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากกว่างานที่จำเจซ้ำซาก หรือปราศจากโอกาสในการตัดสินใจและไม่สำคัญ ในส่วนของลักษณะงานนี้ ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่

- 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ระดับความหลากหลายของทักษะที่บุคลากรจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน
- 3.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานเน้นตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ
- 3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความสำคัญของงานทั้งต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก
- 3.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระของบุคลากรในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

3.5 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ระดับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

#### 4) ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs อ้างถึงใน อรรถาธิบาย โต้แย้งเงิน 2552) ได้อธิบายว่า ทำไมคนเราจึงถูกผลักดันโดยความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ทำไมคนเราจึงใช้เวลา และสิ่งที่มีอยู่ไปกับเรื่องความปลอดภัยในชีวิต หรือการให้คนอื่นมาเคารพนับถือ มาสโลว์ตอบคำถามเหล่านี้ว่าความต้องการของมนุษย์มีการจัดเป็นลำดับขั้นโดยตนเอง ตั้งแต่สิ่งที่มีความกดดันมากที่สุดจนน้อยที่สุด โดยเรียงลำดับความสำคัญ

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลา และสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับคุ้มครองจากภัยต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยหมายถึงความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคล ข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นเข้าร่วม และได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระมีเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็นนี้ก็อยากจะได้ แต่สามารถเสาะหาได้ยาก การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป

A.H. Maslow เป็นคนแรกที่ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์มีสิ่งนั้นหรือยัง ขณะที่ต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

#### 5) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy)

เดวิด แนดเลอร์ และ เอ็ดเวิร์ด ลอร์เลอร์ (David Nadler and Edward Lawler. 1991 อ้างถึงใน วิรัตน์ พ่วงเพชร 2550: 27) เป็นผู้ให้แนวคิดที่เน้นว่าการจูงใจจะแตกต่างกันไปตามลักษณะบุคคล และสถานการณ์ จึงไม่มีแรงจูงใจใดที่จะใช้ได้ในทุกกรณี โดยทั้ง 2 ท่าน ได้ให้ทัศนะของการคาดหวังของบุคคลในองค์การว่าขึ้นกับปัจจัยต่อไปนี้

1. แรงกดดันภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมซึ่งจะทำให้คนที่มีแรงกดดันต่อตัวเขาต่างกัน จะมีการคาดหวังที่ต่างกันไปด้วย และสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้คนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน
2. บุคคลจะตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาภายในองค์การ เช่น พฤติกรรมในการมาทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน การใช้ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน
3. บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน ทั้งมีความพอใจในผลที่ได้ไม่เหมือนกัน
4. บุคคลจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยมีพฤติกรรมในทางที่เขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เขาเห็นว่าก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการติดตามมา

นอกจากนี้ วรูม (Vroom. 1970: 91-103 อ้างถึงใน อรวรรณ โตะเงิน 2552) ได้นำความคิดของ เดวิด แนดเลอร์ (David Nadler) และ เอ็ดเวิร์ด ลอร์เลอร์ (Edward Lawler) ไปพัฒนาปรับปรุงและได้ให้ความสำคัญต่อการคาดหวังกับการจูงใจ โดยตั้งทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ซึ่งบางครั้งก็เรียกว่าทฤษฎี V.I.E. ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

V มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจ

I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อ เครื่องมือ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

E มาจากคำว่า Expectancy ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น เนื่องจากบุคคลมีความต้องการ และมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะได้รับความพึงพอใจ และก็คาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้น ไปเรื่อยๆ

สรุปได้ว่า พลังของแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในวิธีแน่นอนนั้น ขึ้นอยู่กับพลังของความคาดหวังว่าการปฏิบัติงานจะตามมาด้วยผลลัพธ์ และความพึงพอใจของผลลัพธ์นั้นต่อบุคคล เพราะฉะนั้นจึงมีตัวแปรอยู่ 3 ประการ ดังต่อไปนี้ ( รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2555: 45)

1. ความพึงพอใจ ความสำคัญของบุคคลขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ของความสามารถหรือรางวัล จากความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรนี้พิจารณาถึงความต้องการต่าง ๆ ซึ่งไม่เป็นที่พอใจของบุคคล
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน กับรางวัล หมายถึง อัตราส่วนซึ่งคนเราเชื่อว่าการปฏิบัติงานในระดับเฉพาะจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม และการปฏิบัติงาน ความน่าจะเป็นซึ่งบุคคลได้รับคือ การทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน

### 3. ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

#### 3.1 ความเป็นมา

เทศบาลตำบลมาบตาพุด จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2535 โดยยกฐานะจากสุขาภิบาลมาบตาพุดขึ้นเป็นเทศบาล ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลมาบตาพุด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 42 เล่มที่ 108 ตอนที่ 211 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2534 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2535 เทศบาลตำบลมาบตาพุดได้รับการเปลี่ยนแปลงยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองมาบตาพุดตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 118 ตอนที่ 52 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2544 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2544

เทศบาลเมืองมาบตาพุด ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลมาบตาพุด ตำบลห้วยโป่ง ตำบลมาบข่าบางส่วน ตำบลทับมาบางส่วน ตำบลเนินพระบางส่วน และมีเกาะ 1 เกาะคือเกาะสะเก็ด รวมพื้นที่ทั้งหมด 165.565 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่บนบกที่สามารถใช้ประโยชน์ได้



ประมาณ 144.565 ตารางกิโลเมตรหรือเท่ากับร้อยละ 87.32 ของพื้นที่ทั้งหมด ที่เหลือเป็นทะเล ประมาณ 21 ตารางกิโลเมตร เทศบาลเมืองมาบตาพุด มีพื้นที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองระยองและพื้นที่บางส่วนของกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา ห่างจากกรุงเทพฯทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (สุขุมวิท) ระยะทางประมาณ 204 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดระยอง (ศูนย์ราชการจังหวัดระยอง) ประมาณ 8 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัด 20 กิโลเมตร

อาณาเขตของเขตเทศบาลเมืองมาบตาพุดมีอาณาเขตใกล้เคียงติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลมาบตาพุด กิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลเนินพระ ตำบลทับมา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ทิศใต้ติดต่อกับอ่าวไทย

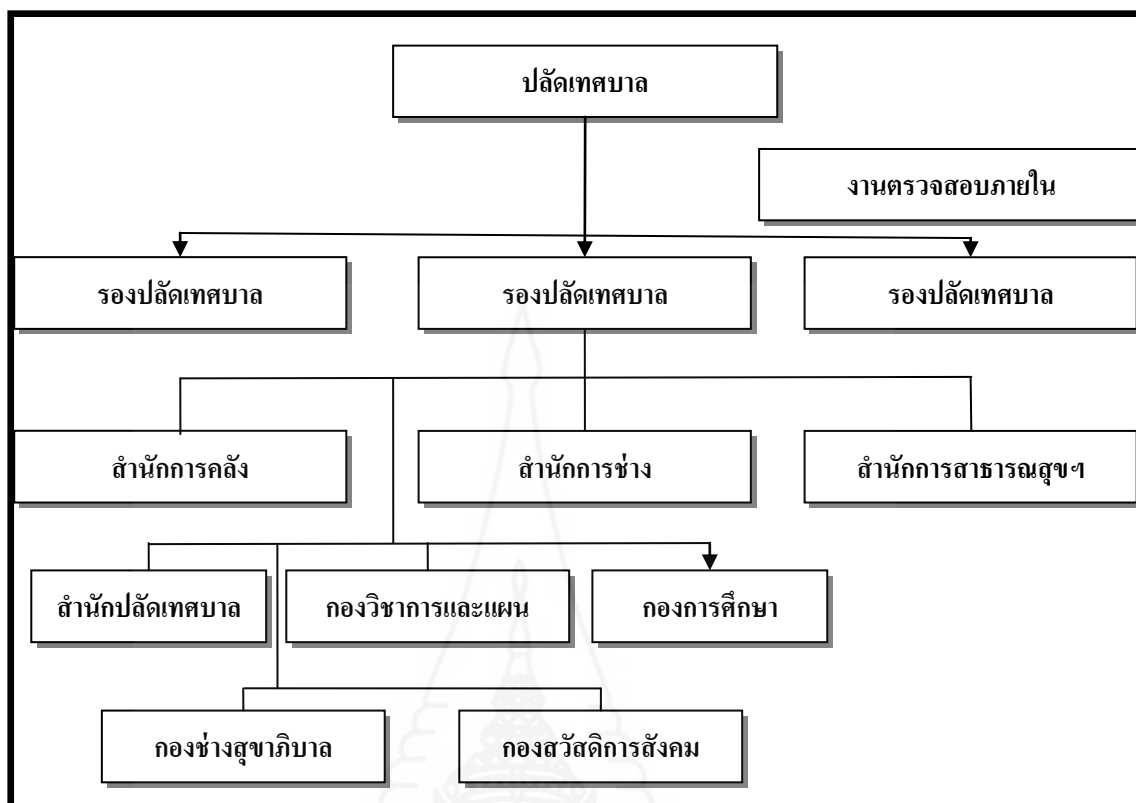
### 3.2 โครงสร้าง

1) **นายกเทศมนตรี** มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตเทศบาลโดยตรง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่บริหารราชการของเทศบาลตามกฎหมาย นายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีไม่ใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาล จำนวน 3 คน

2) **สมาชิกสภาเทศบาล** ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตเทศบาล จำนวน 18 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

สำหรับข้าราชการประจำของเทศบาลมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วย โดยแบ่งส่วนการบริหารออกเป็นส่วนการงานต่าง ๆ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. สำนักการคลัง
3. สำนักการช่าง
4. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองวิชาการและแผนงาน
6. กองการศึกษา
7. กองช่างสุขาภิบาล
8. กองสวัสดิการสังคม



ภาพที่ 2.2 แสดง โครงสร้างองค์การของสำนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด  
ที่มา : สำนักปลัดเทศบาลเมืองมาบตาพุด

### อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมการศึกษา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

22. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

23. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

24. การผังเมือง

**อัตรากำลัง**

พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองนั้น ประกอบไปด้วยลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างทั่วไป และข้าราชการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 664 คน รายละเอียดดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด

หน่วยงาน	จำนวนพนักงานเทศบาลแยกตามระดับ									รวม	ลูกจ้าง			รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		ค.ศ. 2	ประจำ	ตาม ภารกิจ		ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	-	2	15	5	9	7	2	-	2	-	42	13	23	44	80
สำนักการคลัง	-	-	2	17	4	6	2	2	1	-	34	4	2	9	15
สำนักการช่าง	-	1	2	10	5	11	6	2	1	-	38	17	37	35	89
สำนักการ สาธารณสุขฯ	-	-	1	5	9	7	7	9	-	-	38	20	29	119	168
กองวิชาการและ แผนงาน	-	-	1	5	9	3	2	1	-	-	21	3	6	12	21
กองการศึกษา	-	-	1	2	2	3	3	1	-	1	13	4	25	18	47
กองช่างสุขาภิบาล	-	-	2	-	3	1	1	-	-	-	7	4	14	11	29
กองสวัสดิการ สังคม	-	1	1	3	2	1	-	1	-	-	9	1	3	9	13
รวม	-	4	25	47	43	39	23	16	4	1	202	66	139	257	462

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2554

ที่มา: สำนักปลัดเทศบาลเมืองมาบตาพุด (2554 : 28)

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทนา ผ่องแผ้ว (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี ข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลทุก ๆ ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และประเภทข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากข้าราชการแต่ละประเภทแม้จะมี ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน แต่ทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านการยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร เช่นเดียวกันและสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังต่อองค์กร ส่วน

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญ

พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ส่วนด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำ สถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข ระดับชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ประจำ สถานีตำรวจภูธร ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสายงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรสายงานธุรการ ป้องกันและปราบปราม สอบสวน สืบสวน และจราจรมีความผูกพัน ต่อองค์การ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

อนุศักดิ์ จิรจิตตานนท์ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความเต็มใจ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์การ

ศิริประภา เนตรวีระ (2552) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงานของพนักงานและด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่อีกด้านคือ ด้านวัฒนธรรม การให้บริการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน พบว่าตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีผลต่อปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน ส่วนผลการศึกษาด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความกระตือรือร้น การเสียสละและความมุ่งมั่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานการทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า ตำแหน่ง มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านความกระตือรือร้น และอัตราเงินเดือนมีผลต่อองค์ประกอบด้านความผูกพันด้านความกระตือรือร้นและด้านความมุ่งมั่น

กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2549) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง ได้แก่ การแสดงตน ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ความเกี่ยวข้องกับงาน มีความตั้งใจเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความภักดีต่อองค์การ มีความยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน โอน ย้าย หรือลาออก พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสำคัญของงาน และระดับความคิดเห็นด้านลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมค่อนข้างมาก

สุวรรณ พูนพะเนา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอุไรราชนาวิมิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือ ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอุไรราชนาวิมิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์การ รองลงมา ได้แก่ ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอุไรราชนาวิมิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือมากที่สุด ได้แก่ โครงสร้าง รองลงมา ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในส่วนของโครงสร้างประเด็นที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ สายการบังคับบัญชา (3) แนวทางหลักในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ควรส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านระบบ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสามารถจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างพอเพียง ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ด้านทักษะ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนทักษะบางประเภท นอกจากนี้ ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีกลมเกลียว รวมทั้งควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เอื้ออำนวยอย่างเพียงพอและสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

ปริญญญา นิธิสมบัติ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล นคร จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล นคร จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน และ การมีส่วนร่วม (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรแสดงให้เห็น อย่างจริงใจถึงการรับรู้ว่าคุณค่าการได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ลุล่วงด้วยความทุ่มเท ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการติดต่อประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างสำนัก/กองงาน ต่าง ๆ และควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีศักยภาพที่จะเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรต่อไป

ภาวณิ แก้วเมือง (2552: 62) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมค่อนข้าง สูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงาน สูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ งานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ความ เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับ องค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

สิทธิชัย สอเจริญชัย (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ศึกษา เฉพาะกรณีเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกต้องการปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความ พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการเป็น

สมาชิกขององค์การต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกในระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

นุสรรา แสนนาม (2551) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน การได้รับการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์การ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากรและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (2) ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ศักดิ์ชัย ภัทติฉนวน (2551) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน และความเชื่อมั่นอย่างสูงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี การกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบล ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์การชัดเจนร่วมกัน ใช้หลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาคเท่าเทียม ควรมีหลักการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและใช้หลักการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการบริหารผสมผสานกับหลักธรรมาภิบาล หลักศาสนา หลักมนุษยสัมพันธ์ร่วมกันกับหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีวิธีดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวม
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประกอบด้วยพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ รวมทั้งลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมทั้งหมด 664 คน (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2554 สำนักงานปลัดเทศบาลเมืองมาบตาพุด)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

เมื่อ	N	=	ขนาดของกลุ่มประชากร
	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 664 คน และกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 เมื่อแทนค่าสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{664}{1 + 664 (0.05)^2}$$

$$n = 249.62$$

หรือ 250 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการเลือกจำนวนตัวอย่างของกลุ่มประชากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	
	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักปลัดเทศบาล	42	16	80	30
สำนักการคลัง	34	13	15	6
สำนักการช่าง	38	14	89	34
สำนักการสาธารณสุขฯ	38	14	168	63
กองวิชาการและแผนงาน	21	8	21	8
กองการศึกษา	13	5	47	18
กองช่างสุขาภิบาล	7	3	29	11
กองสวัสดิการสังคม	9	3	13	5
รวม	202	76	462	174

ในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ประกอบด้วย ความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ประกอบด้วย ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ความจงรักภักดี และเสียสละต่อองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะคำถามปลายเปิด

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่

### 1. นายอมรเทพ เล็กโล่ง

ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลมะขามคู่
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### 2. นายวิริยะ บุญกุล

ตำแหน่ง	ปลัดเทศบาล
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### 3. นางสาวณัฐมน แซ่โจ้ว

ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

2.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง กับกลุ่มที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

(Cronbarch's Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลค่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.892

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขออนุญาตต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง จำนวน 250 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 ดำเนินการเก็บข้อมูลเดือนกรกฎาคม 2555

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การลงรหัสข้อมูล

สร้างคู่มือลงรหัส จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแล้ว ลงรหัสตามคู่มือ เพื่อแปลงข้อมูลให้เป็นไปในรูปของตัวเลข แล้วนำไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

#### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.2.1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สำนักหรือกองที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ใช้ค่าสถิติ ความถี่และร้อยละ

4.2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของขั้นดังนี้

$$= \frac{\text{Max} - \text{Min}}{N}$$

$$\text{Max} = \text{ค่าสูงสุด}$$

$$\text{Min} = \text{ค่าต่ำสุด}$$

$$N = \text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}$$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0.75$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายความว่า มากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายความว่า มาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายความว่า น้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายความว่า น้อยที่สุด

4.2.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้

$$= \frac{\text{Max} - \text{Min}}{N}$$

$$\text{Max} = \text{ค่าสูงสุด}$$

$$\text{Min} = \text{ค่าต่ำสุด}$$

$$N = \text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}$$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0.75$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายความว่า มากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายความว่า มาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายความว่า น้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายความว่า น้อยที่สุด

4.2.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่าค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ไม่ทราบว่าเป็นกลุ่มใดแตกต่างจากกลุ่มใด จึงต้องเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มด้วยวิธีผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :LSD)

4.2.5 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise regression)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลของปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 6 ผลสรุป ข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	68	27.2
หญิง	182	72.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	43	17.2
31-40 ปี	120	48.0
41-50 ปี	69	27.6
51-60 ปี	18	7.2
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	79	31.6
สมรส	141	56.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	30	12.0
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสแล้ว จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0



ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	87	34.8
ปริญญาตรี	122	48.8
สูงกว่าปริญญาตรี	41	16.4
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.8
1-5 ปี	48	19.2
6-10 ปี	96	38.4
10 ปีขึ้นไป	99	39.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ปฏิบัติงานมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และปฏิบัติงานมาแล้วน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	140	56.0
ลูกจ้างประจำ	20	8.0
ลูกจ้างชั่วคราว	90	36.0
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	87	34.8
10,000-20,000 บาท	128	51.2
20,001-30,000 บาท	28	11.2
30,001-40,000 บาท	7	2.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ทั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ความสำเร็จของการทำงาน	3.19	0.598	มาก
2. การยอมรับนับถือ	2.97	0.619	มาก
3. ลักษณะงาน	3.02	0.647	มาก
4. ความรับผิดชอบ	2.64	0.687	มาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.63	0.761	มาก
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	2.83	0.652	มาก
รวม	2.88	0.661	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.88$ ) โดยประเด็นความสำเร็จของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.19$ ) รองลงมาลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.02$ ) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=2.97$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X}=2.83$ ) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=2.64$ ) และความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X}=2.63$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของการทำงาน

ความสำเร็จของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	3.29	.571	มาก
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.43	.543	มาก
3. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ทำทนายทำให้กระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.06	.653	มาก
4. การรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจและยอมรับการปฏิบัติงาน	2.89	.630	มาก
5. การรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน	3.30	.591	มาก
รวม	3.19	0.598	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.19$ ) โดยประเด็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.43$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจและยอมรับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.89$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	2.75	.618	มาก
2. การที่ปฏิบัติงานได้ผลดีเพื่อนร่วมงานในหน่วยของจะให้การยอมรับและชมเชยท่าน	2.76	.605	มาก
3. ความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานที่ทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ	2.92	.565	มาก
4. ความรู้สึกว่าคุณมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานที่เทศบาล	3.18	.661	มาก
5. ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลฯ	3.24	.647	มาก
รวม	2.97	0.619	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.97$ ) โดยประเด็นความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.24$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=2.75$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	3.10	.600	มาก
2. ความพึงพอใจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	3.16	.572	มาก
3. ลักษณะงานมีลักษณะท้าทายความสามารถ	3.05	.599	มาก
4. ความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	3.20	.610	มาก
5. เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกครั้ง	2.58	.852	มาก
รวม	3.02	0.647	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.02$ ) โดยประเด็นความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.20$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกครั้ง ( $\bar{X}=2.58$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง	2.74	.663	มาก
2. การได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	2.77	.623	มาก
3. การได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	2.68	.707	มาก
4. ในการทำงานของคุณมีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ	2.54	.723	มาก
5. การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	2.49	.718	น้อย
รวม	2.64	0.687	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.64$ ) โดยประเด็นการได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=2.77$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีโอกาสดำเนินการและเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ( $\bar{X}=2.49$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง	2.34	.792	น้อย
2. หน่วยงานให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ตลอดเวลา	2.68	.724	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	2.66	.688	มาก
4. ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลัก แก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.05	.737	มาก
5. การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม	2.42	.866	น้อย
รวม	2.63	0.761	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.63$ ) โดยประเด็นลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.05$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X}=2.34$ )



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาทำให้การสนับสนุนแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี	2.66	.760	มาก
2. การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.91	.584	มาก
3. การได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.00	.503	มาก
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเปิดเผย	2.98	.594	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านเสมอ	2.60	.821	มาก
รวม	2.83	0.652	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.83$ ) โดยประเด็นการได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.00$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านเสมอ ( $\bar{X}=2.60$ )

### ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ผู้ศึกษา ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองออกเป็นด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร และด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร

ทั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร	2.96	1.001	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร	3.22	0.590	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร	3.11	0.658	มาก
รวม	3.10	0.750	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.10$ ) โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.22$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ( $\bar{X}=2.96$ )

มีข้อสังเกตว่าด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กรมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.001 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร

ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	3.40	2.036	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าเป้าหมายของท่านกับเป้าหมายของหน่วยงาน มีความสอดคล้องกัน	2.85	.695	มาก
3. ค่านิยมของหน่วยงาน ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	2.84	.714	มาก
4. ท่านเห็นว่ากฎ ระเบียบที่หน่วยงานกำหนด สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี	2.67	.770	มาก
5. ลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันของท่าน สามารถเป็นหลัก ประกันให้กับครอบครัวได้	3.05	.792	มาก
รวม	2.96	1.001	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.96$ ) โดยประเด็นท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.40$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเห็นว่ากฎ ระเบียบที่หน่วยงานกำหนด สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=2.67$ )

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.036 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.37	.568	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน	2.95	.693	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.31	.544	มากที่สุด
4. ท่านไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบ	3.24	.534	มาก
5. ท่านจะพร้อมจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม	3.22	.609	มาก
รวม	3.22	0.590	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.22$ ) โดยประเด็นเมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.37$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้สึกว่าปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน ( $\bar{X}=2.95$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ท่านคิดว่าอนาคตขององค์กรเปรียบเหมือนอนาคตของท่าน	3.11	.671	มาก
2. ถ้าองค์กรต้องการความช่วยเหลือท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ	3.26	.553	มากที่สุด
3. ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	3.26	.551	มากที่สุด
4. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	2.86	.780	มาก
5. การทำงานอยู่ที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	3.04	.735	มาก
รวม	3.11	0.658	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.11$ ) โดยประเด็นท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ และถ้าองค์กรต้องการความช่วยเหลือท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.26$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป ( $\bar{X}=2.86$ )

#### ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การ	3.01	0.90	2.95	0.53	.647	.518
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้้องค์การ	3.20	0.45	3.23	0.47	-4.28	.669
ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์การ	3.14	0.57	3.09	0.49	.561	.576
รวม	3.11	0.51	3.09	0.43	.390	.697

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.805	3	.268	.634	.594
	ภายในกลุ่ม	104.082	246	.423		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.389	3	.130	.602	.614
	ภายในกลุ่ม	52.974	246	.215		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.467	3	.489	1.877	.134
	ภายในกลุ่ม	64.063	246	.260		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.585	3	.195	.956	.414
	ภายในกลุ่ม	50.229	246	.204		
	รวม	50.815	249			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.402	2	.201	.475	.622
	ภายในกลุ่ม	104.485	247	.423		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.561	2	.280	1.311	.271
	ภายในกลุ่ม	52.802	247	.214		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	1.364	.258
	ภายในกลุ่ม	64.814	247	.262		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.431	2	.216	1.057	.349
	ภายในกลุ่ม	50.384	247	.204		
	รวม	50.815	249			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน



ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.507	2	.253	.600	.550
	ภายในกลุ่ม	104.380	247	.423		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.235	2	.618	2.927	.055
	ภายในกลุ่ม	52.127	247	.211		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.647	2	.324	1.232	.294
	ภายในกลุ่ม	64.883	247	.263		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.214	2	.107	.522	.594
	ภายในกลุ่ม	50.601	247	.205		
	รวม	50.815	249			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.026	3	.009	.020	.996
	ภายในกลุ่ม	104.861	246	.426		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.648	3	.216	1.009	.390
	ภายในกลุ่ม	52.714	246	.214		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.262	3	.087	.330	.804
	ภายในกลุ่ม	65.267	246	.265		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.221	3	.074	.358	.783
	ภายในกลุ่ม	50.594	246	.206		
	รวม	50.815	249			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.193	2	.597	1.421	.243
	ภายในกลุ่ม	103.693	247	.420		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.881	2	.441	2.074	.128
	ภายในกลุ่ม	52.481	247	.212		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.666	2	.333	1.268	.283
	ภายในกลุ่ม	64.864	247	.263		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.737	2	.368	1.817	.165
	ภายในกลุ่ม	50.078	247	.203		
	รวม	50.815	249			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.690	3	.230	.543	.653
	ภายในกลุ่ม	104.196	246	.424		
	รวม	104.887	249			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.715	3	.905	4.395	.005*
	ภายในกลุ่ม	50.648	246	.206		
	รวม	53.363	249			
ด้านความจงรักภักดีและ เสียสละต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.371	3	.457	1.753	.157
	ภายในกลุ่ม	64.159	246	.261		
	รวม	65.530	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.833	3	.278	1.367	.253
	ภายในกลุ่ม	49.981	246	.203		
	รวม	50.815	249			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท
	$\bar{X}$	3.16	3.22	3.24	3.80
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.16	-	.06712	.07939	.64368*
10,001-20,000 บาท	3.22		-	.01228	.27656*
20,001-30,000 บาท	3.24			-	.56429*
30,001-40,000 บาท	3.80				-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร แตกต่างจากพนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ตอนที่ 5 ผลของปัจจัยเชิงจิตต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.27 ปัจจัยมีความสำคัญเชิงสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	P
ความสำเร็จของการทำงาน	.599**	.000
การยอมรับนับถือ	.648**	.000
ลักษณะงาน	.636**	.000
ความรับผิดชอบ	.527**	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.520**	.000
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.496**	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้ศึกษาจึงศึกษาต่อด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise)

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้ตัวแปรอิสระในการพยากรณ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ปัจจัย	B	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	.598		3.866	.000
การยอมรับนับถือ	.265	.265	4.065	.000
ลักษณะงาน	.249	.265	4.277	.000
ความสำเร็จของการทำงาน	.215	.210	3.542	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.103	.139	2.555	.011

R=.733 R<sup>2</sup>=.538 Standard Error of the Estimate=.309 F=71.260

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่า R<sup>2</sup> พบว่า ค่า F เท่ากับ 71.260 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.538 ทำนายได้ร้อยละ 53.8 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เท่ากับ .598ค่าคงที่ + .265 การยอมรับนับถือ + .249 ลักษณะงาน +.215 ความสำเร็จของการทำงาน + .103 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.265 หน่วย

ปัจจัยด้านลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.249 หน่วย

ปัจจัยด้านความสำเร็จของการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.215 หน่วย

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.103 หน่วย

#### ตอนที่ 6 ผลสรุป ข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจึงขอสรุปผลการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.29 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ในภาพรวม

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอ
ด้านความสำเร็จของการทำงาน	35
ด้านการยอมรับนับถือ	25
ด้านลักษณะงาน	24
ด้านความรับผิดชอบ	24
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	35
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	24
<b>รวม</b>	<b>186</b>

จากตารางที่ 4.29 สรุปได้ว่า มีจำนวนข้อเสนอแนะรวม 186 ข้อเสนอแนะ โดยข้อเสนอแนะที่มากที่สุดคือด้านความสำเร็จของการทำงาน จำนวน 35 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 25 ข้อ



ตารางที่ 4.30 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของการทำงาน

ด้านความสำเร็จของการทำงาน	จำนวน
1. จัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน	4
2. การสร้างจิตสำนึกให้รักองค์กรหน่วยงาน ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม	9
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกส่วนงานอย่างเท่าเทียมกัน	2
4. ควรมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์	2
5. รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมสู่สาธารณชน	1
6. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ให้รางวัล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	7
7. ประชุม พบปะ มอบนโยบาย	1
8. กล่าวชมเชย	2
9. ให้ความไว้วางใจต่อพนักงานในการทำงาน	1
10. นึกถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักในการทำงาน	1
11. ผู้บริหารควรแนะนำงาน สนับสนุน พร้อมช่วยแก้ไขปัญหา	3
12. การประสานงานในหน่วยงาน	1
13. ตรงต่อเวลา ทศนคติเป็นบวก มีความอดทน	1
รวม	35

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จของการทำงานรวม 35 ข้อเสนอ โดยในประเด็นการสร้างจิตสำนึกให้รักองค์กรหน่วยงาน ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม มากที่สุดจำนวน 9 ข้อเสนอ รองลงมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ให้รางวัล ส่งเสริมคุณภาพชีวิตจำนวน 7 ข้อเสนอ และจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานจำนวน 4 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.31 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน
1. ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ และทุกประเภท	1
2. ควรให้เกิดอิทธิสัมพันธ์กันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน	7
3. ควรยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดีให้กับหน่วยงาน	1
4. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี	3
5. ต้องการให้มีการสับเปลี่ยนงาน หมุนเวียนงาน	1
6. ไม่ควรเลือกปฏิบัติ	2
7. พนักงานควรมีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	1
8. ทำงานแบบบูรณาการ	1
9. ไม่ควรก้าวก้าวยการปฏิบัติงาน	1
10. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	3
11. เปิดรับคำติ และคำชม	1
12. บังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	3
รวม	25

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับนับถือรวม 25 ข้อเสนอ โดยในประเด็นควรให้เกิดอิทธิสัมพันธ์กันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากที่สุด จำนวน 7 ข้อเสนอ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี, ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และบังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ในปริมาณเท่ากัน จำนวน 3 ข้อเสนอ และไม่ควรเลือกปฏิบัติ จำนวน 2 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.32 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	จำนวน
1. สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	3
2. สนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	1
3. มอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน	4
4. ลักษณะงานควรตรวจสอบได้	1
5. มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล	7
6. พึงพอใจ ภาคภูมิใจกับงานของตนเอง	4
7. ประเมินผลและชี้แจงผลการประเมินให้แก่บุคลากร	1
8. นโยบายการปฏิบัติงานชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	3
รวม	24

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะ  
แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน รวม 24 ข้อเสนอ โดยใน  
ประเด็นมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล มากที่สุด  
จำนวน 7 ข้อเสนอ รองลงมามอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน และพึงพอใจ ภาคภูมิใจกับงาน  
ของตนเอง จำนวน 4 ข้อเสนอ และสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน และนโยบายการปฏิบัติงานชัดเจน  
แบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน จำนวน 3 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.33 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน
1. ควรมอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล	5
2. แบ่งความรับผิดชอบชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	5
3. สร้างจิตสำนึกในหน้าที่	5
4. รับผิดชอบงานของตนเองให้เต็มที่	8
5. พัฒนามาตรฐานการทำงาน	1
รวม	24

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบ รวม 24 ข้อเสนอ โดยในประเด็นรับผิดชอบงานของตนเองให้เต็มที่มากที่สุด จำนวน 8 ข้อเสนอ รองลงมา ควรมอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล, แบ่งความรับผิดชอบชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ มีผู้แสดงความคิดเห็นเท่า ๆ กัน จำนวน 5 ข้อเสนอ และพัฒนามาตรฐานการทำงาน จำนวน 1 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.34 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวน
1. ควรมีสวัสดิการ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	12
2. สนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงาน	9
3. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การเรียน การฝึกอบรม ฯลฯ)	8
4. พัฒนาตนเอง	3
5. สนับสนุนให้มีการบรรจุลูกจ้างให้เป็นข้าราชการ	2
6. ควรมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	1
รวม	35

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานรวม 35 ข้อเสนอ โดยในประเด็นควรมีสวัสดิการ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นทางการ มากที่สุด จำนวน 12 ข้อเสนอ รองลงมา สนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงาน จำนวน 9 ข้อเสนอ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การเรียน การฝึกอบรม ฯลฯ) จำนวน 8 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.35 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	จำนวน
1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (สัมมนา ประชุม จัดงาน เล่นกีฬา)	18
2. จัดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร	3
3. พัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ	1
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร และพนักงาน	1
รวม	23

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวม 23 ข้อเสนอ โดยในประเด็นควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร (สัมมนา ประชุม จัดงาน เล่นกีฬา) มากที่สุด จำนวน 18 ข้อเสนอ จัดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร จำนวน 3 ข้อเสนอ และพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ และประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร และพนักงาน จำนวน 1 ข้อเสนอ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง บทนี้ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลที่ได้จากการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1.1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

1.1.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

1.1.4 ศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 664 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (สิน พันธุ์พินิจ 2547 :137) ได้ตัวอย่างจำนวน 250 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง และตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านและทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่าอัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.892

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเครื่องมือทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลได้ 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.3 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

#### 1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.8 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0 สถานภาพการสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.8 ปฏิบัติงานมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.6 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.2

#### 1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.10$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ( $\bar{X}=3.22$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ( $\bar{X}=2.96$ ) (เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.96$ ) โดยประเด็นท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.40$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเห็นวาทกรรมที่หน่วยงานกำหนด สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=2.67$ )

มีข้อสังเกตจากผลการศึกษาคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม = 1.001 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย

2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.22$ ) โดยประเด็นเมื่อได้รับมอบหมายงาน

ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.37$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน ( $\bar{X}=2.95$ )

3) ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.11$ ) โดยประเด็นที่ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ และถ้าองค์กรต้องการความช่วยเหลือที่ท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.26$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป ( $\bar{X}=2.86$ )

**วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ขณะที่ ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร แตกต่างจากพนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท

**วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง**

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.88$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ( $\bar{X}=3.19$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X}=2.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

(1) **ด้านความสำเร็จของการทำงาน** ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.19$ ) โดยประเด็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.43$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การรู้สึกว่าคุณสมบัติของบุคลากรมีความไว้วางใจและยอมรับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.89$ )



(2) ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.97$ ) โดยประเด็นความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.24$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=2.75$ )

(3) ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.02$ ) โดยประเด็นความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.20$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกครั้ง ( $\bar{X}=2.58$ )

(4) ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.64$ ) โดยประเด็นการได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=2.77$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ( $\bar{X}=2.49$ )

(5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.63$ ) โดยประเด็นลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.05$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X}=2.34$ )

(6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.83$ ) โดยประเด็นการได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.00$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงานแก่เสมอ ( $\bar{X}=2.60$ )

## 2) ผลของปัจจัยเชิงจิตต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 53.8

### วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสิ้น 186 ข้อเสนอแนะ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

(1) ด้านความสำเร็จของการทำงาน มีจำนวนข้อเสนอแนะ 35 ข้อ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดได้แก่ การสร้างจิตสำนึกให้รักองค์กรหน่วยงาน ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม จำนวน 9 ข้อเสนอ

(2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีจำนวนข้อเสนอแนะ 35 ข้อ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดได้แก่ ควรมีสวัสดิการ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นธรรม จำนวน 12 ข้อเสนอ

(3) ด้านการยอมรับนับถือ มีจำนวนข้อเสนอแนะ 25 ข้อ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดได้แก่ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน จำนวน 7 ข้อเสนอ

(4) ด้านลักษณะงาน มีจำนวนข้อเสนอแนะ 24 ข้อ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดได้แก่ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล จำนวน 7 ข้อเสนอ

(5) ด้านความรับผิดชอบ มีจำนวนข้อเสนอแนะ 24 ข้อ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดได้แก่ รับผิดชอบงานของตนเองให้เต็มที่ จำนวน 8 ข้อเสนอ

(6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีจำนวนข้อเสนอแนะ 23 ข้อ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดได้แก่ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (สัมมนา ประชุม ดูงาน เล่นกีฬา) จำนวน 18 ข้อเสนอ

## 2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยนำมาประมวลกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ตามลำดับดังนี้

### 2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุศักดิ์ จิรจิตตานนท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตนและความเชื่อมั่นอย่างสูงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การกับยังสอดคล้องกับงานของสุวรรณ พูนพะเนา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอุไรธานีวิมิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอุไรธานีวิมิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์การ

**2.1.1 ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การ** ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์การในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะสืบเนื่องจากบุคลากร มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ และลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงานสามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ ซึ่งจากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งข้าราชการนอกจากจะได้รับสวัสดิการประเภทต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เบี้ยกันดาร สวัสดิการการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษานบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เป็นต้นแล้ว ส่วนราชการยังได้มีการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ร้านอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ สนามกีฬา สโมสร ฯลฯ ซึ่งสวัสดิการ

ดังกล่าวนี้ทำให้พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองมีหลักประกันความมั่นคง นอกเหนือจากความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามแนวคิดของ Steers (1977: 47-49) ซึ่งอธิบายว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือ ที่สมาชิกมีต่อองค์กร องค์กรไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจต่อองค์กรสูงจะผูกพันต่อองค์กรมาก การรับรู้ความผูกพันที่องค์กรมีต่อตนเองเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ รับรู้อำนาจการพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือจะสามารถรับรู้ได้จากหลายสถานการณ์ การให้คำแนะนำ พยายามสร้างความมั่นคง จะมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่าคนที่ไม่เชื่อว่าหน่วยงานจะสร้างความมั่นคงให้ได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของนอร์ธคราฟท์ และนิล (Northcraft & Neale, 1991 : 290) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กร ต้องมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย ซึ่งแสดงว่าอาจมีพนักงานบางส่วนที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ไม่มากเท่าที่ควร บ่งชี้ว่าการจัดสวัสดิการหรือให้ความช่วยเหลือต่างๆ อาจไม่เสมอภาคเท่าเทียม รวมทั้งอาจมีความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความรู้สึกมั่นคงและศรัทธาในองค์กร

**2.1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร** ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยประเด็นเมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองมีการกระจายความเป็นธรรมสู่พนักงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขตการทำงาน การมอบหมายงาน การบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการบริหารทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้เห็นว่าองค์กรต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ไม่มีการลำเอียง หรือการแบ่งสรรปันส่วนทรัพยากรเพื่อเอื้อผลประโยชน์ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งความเป็นธรรมนี้เองที่จะส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แก้วเมือง (2552: 62) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง

จังหวัดเชียงใหม่มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมาได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**2.1.3 ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร** ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยประเด็นการพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ และถ้าองค์กรต้องการความช่วยเหลือท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านคิดว่าอนาคตขององค์กรเปรียบเหมือนอนาคตของท่าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งในระดับพนักงาน และระดับหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความเห็น และมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่นที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งความรู้สึที่ดีตรงนี้เอง ที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร และพร้อมให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครมีความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยินดีที่ทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้เทศบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้าขึ้น รองลงมาเป็นความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเทศบาลแห่งนี้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของอนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลนครนครปฐมมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความผูกพันมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความซื่อสัตย์ในการทำงานที่องค์กรนี้ มีความผูกพันในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีความยินดีที่จะบอกทุกคนว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

## **2.2 ผลของปัจจัยเชิงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง**

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 53.8

จากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า การที่ผู้ที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด โดยเฉพาะเมื่อยิ่งเพิ่มการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานก็จะยิ่งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งอธิบายว่าลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเฉพาะเมื่อมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน สามารถคาดหวังโอกาสก้าวหน้า การได้รับทราบผลป้อนกลับของงานและยังสอดคล้องกับความเห็นของ สวณีย์ แก้วมณี (2549) ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การที่บุคลากรได้รับการยกย่องและองค์กรมองเห็นคุณค่าหรือได้รับความชื่นชมจากผู้บริหารซึ่งแสดงว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานของ สิทธิชัย สอเจริญชัย (2551) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะของงาน และความรู้สึกในระหว่างการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของนุสรรา แสนนาม (2551) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### 2.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่า เป็นไปตามแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร โดยบุคคลมองว่า เมื่อได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วก็ควรจะได้

ได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ฉะนั้นตามแนวคิดนี้จึงเป็นไปได้ที่ผู้ที่มีอัตราเงินเดื่อนน้อยกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดื่อนสูงกว่า

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานของศิริประภา เนตรวีระ (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่ และพบว่า อัตราเงินเดื่อนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### 3.1.1 ความผูกพันต่อองค์กร

1) ความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “ท่านเห็นว่ากฎระเบียบที่หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี” ซึ่งแสดงว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่มี ความคล่องตัวเท่าที่ควร สืบเนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนดต่างๆ ฉะนั้นเทศบาลควรพิจารณาการผ่อนคลายการบังคับใช้กฎระเบียบหรือให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรมากขึ้นเพื่อมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ “ท่านรู้สึกว่ปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน” ซึ่งแสดงว่า องค์กรควรเพิ่มความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรในหมู่บุคลากรหรือทำให้บุคลากรรู้สึกรักองค์กรมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารองค์กร รวมทั้งการให้อิสระทางความคิดกับพนักงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร

3) ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ “แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นและได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็ยังสมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ต่อที่องค์กรนี้ต่อไป” ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรควรจะต้องดำเนินการเพื่อจูงใจบุคลากรอย่างเข้มข้นขึ้นเพื่อธำรงรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด อาจพิจารณาเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน “Quality of work life” โดยการจัดสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว หรือ โดยวิธีอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อันจะส่งผลในการธำรงรักษามูลค่า

### 3.1.2 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพัน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ฉะนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจะแสดงการยอมรับและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะการกล่าวชมเชยต่อหน้าบุคคลอื่น รวมไปถึงการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือไปจากนั้น องค์กรน่าจะจัดให้มีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2) ด้านลักษณะงาน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกครั้ง ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรทุกครั้ง โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างเป็นทางการ เช่น บันทึกข้อความถึงบุคลากรทุกคน

3) ด้านความสำเร็จของการทำงาน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจและยอมรับการปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้วิธีการจัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้กับบุคลากรทุกคน อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ฉะนั้นเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งชี้แจงเกณฑ์ดังกล่าวให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทราบอย่างชัดเจนขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

5) การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้แก่ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ฉะนั้น เทศบาลเมืองมาบตาพุด ควรดำเนินการพิจารณา เพื่อให้ทั้ง 2 ปัจจัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

(1) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ฉะนั้นควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรใหม่ โดยเปิดโอกาสให้



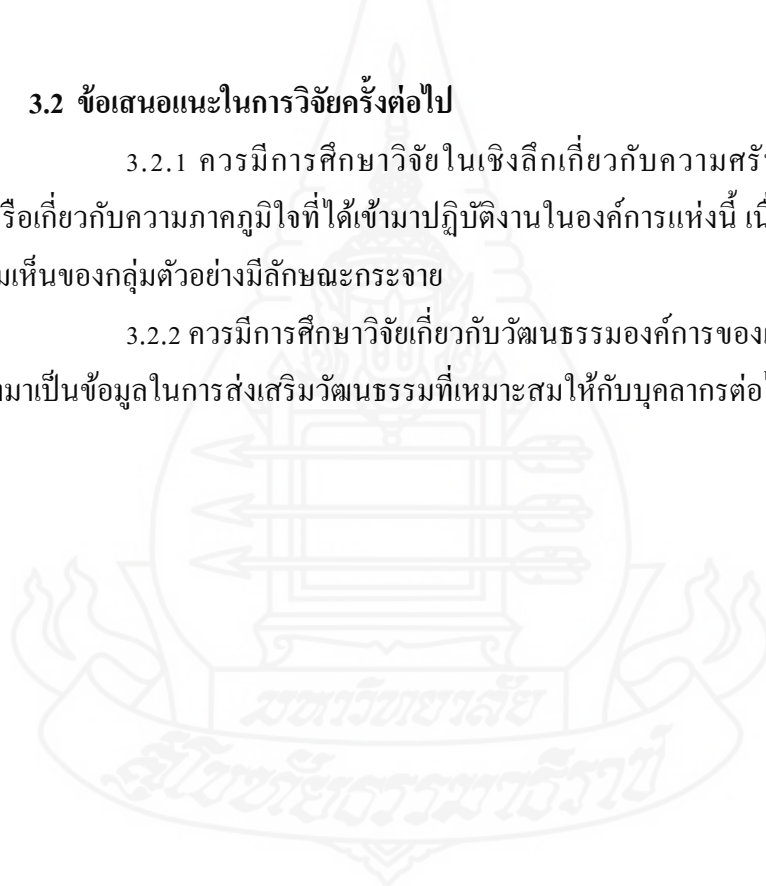
พนักงานทุกระดับมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งจะใช้วิธีการจัดประชุมระดมความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่จากบุคคลกรหลาย ๆ ระดับนอกสถานที่ปีละ 1-2 ครั้ง นอกจากนี้อาจเปิดช่องทางใหม่ๆ ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ไขปัญหขององค์กรและปัญหาของท้องถิ่น ผ่านช่องทาง

(2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านเสมอ ฉะนั้นเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองควรจัดโครงการฝึกอบรมวิธีการ หลักการ และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนงานให้กับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารมีหลักการสอนงานที่ได้ประสิทธิผล และจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการสอนงานในองค์กรต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร หรือเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เนื่องจากผลการศึกษาคั้งนี้ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลเมืองมาบตาพุด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เหมาะสมให้กับบุคลากรต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครระยอง” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- กาญจนา บุญเพลิง (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ (2551) “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชาญวุฒิ บุญชม (2553) “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชูชัย สมितिไกร (2554) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ* กรุงเทพมหานคร วิ.พรีนท์(1991)
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดดูเคชั่น
- นันทนา ผ่องเกศ (2544) “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี ข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิวัธ พัฒนิบูลย์ (2551) “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นุสรรา แสนนาม (2551) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญชม รอดประเสริฐ (2545) *การบริหารโครงการ* พิมพ์ครั้งที่ 6 ชลบุรี ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- ปภาวดี มนต์วีต (2554) “การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ” ในเอกสารการสอนชุดวิชา  
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 6 หน้า 37-38 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปฎิญา นิธิสมบัติ (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์”  
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปวีณา กรุงพลี (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2544) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร  
ตำบลแสนสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิจิต เทพวรรณ (2554) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ  
ได้เปรียบทางการแข่งขัน กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ภาวิณี แก้วเมือง (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง  
จังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ร็อบบิ้นส์ สตีเฟ่น พี พฤติกรรมองค์กร แปลจาก Organizational Behavior โดย รังสรรค์ ประเสริฐ  
ศรี (2548) กรุงเทพมหานคร เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554) การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรุงเทพมหานคร เอช  
อาร์ เซ็นเตอร์
- วิจิต เพชรกลัด (2553) “การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัทแพคริติกา จำกัด” ปัญหาพิเศษ  
ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- วิเชียร วิทยอุดม (2554) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์  
\_\_\_\_\_. (2554) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์
- วิลาวรรณ สว่างศรี (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

- ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศิริประภา เนตรวีระ (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมยศ นาวิการ (2540) *ธุรกิจเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
- สิทธิชัย ฮอเจริญชัย (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุพัตรา วงศ์วิศาลพร (2553) “ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันในงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) *Employee Engagement : ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร Personnel Management Association of Thailand (PMAT)*
- สุวรรณ พูนพะเนา (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมหัตถ์โลหะอุตสาหกรรมอาหารเรือ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สวนีย์ แก้วมณี (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” *วารสารการบริหารคน* 27,3 (ตุลาคม) : 10-16
- อรรวรรณ โต้ะเงิน (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไว ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- อนุศักดิ์ จิรจิตตานนท์ (2553) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครปทุม” การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Steers Richard.(1977). *Antecedents and out comes of Organizational Commitment* . New York : Administrative Science Quarterly.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถาม****เรื่อง****ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง****คำชี้แจง:**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้มี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

นางนันทมน จันมณี

นักศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

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) หย่า/แยกทาง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(1) น้อยกว่า 1 ปี

(2) 1-5 ปี

(3) 6-10 ปี

(4) 10 ปี ขึ้นไป

6. ประเภทบุคลากร

(1) พนักงานเทศบาล

(2) ลูกจ้างประจำ

(3) พนักงานจ้าง

7. อัตราเงินเดือน

(1) น้อยกว่า 10,000 บาท

(2) 10,001-20,000 บาท

(3) 20,001-30,000 บาท

(4) 30,001-40,000 บาท

(5) 40,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด

จังหวัดระยอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความสำเร็จของการทำงาน</b>				
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน				
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน				
3. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ท้าทายทำให้ท่านกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
4. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีความไว้วางใจและยอมรับการปฏิบัติงานของท่าน				
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน				
<b>การยอมรับนับถือ</b>				
1. ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา				
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลดีเพื่อนร่วมงานในหน่วยของท่านจะให้การยอมรับและชมเชยท่าน				
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานที่ทำให้การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ				
4. ท่านรู้สึกว่าคุณมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานที่เทศบาล				
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลฯ				
<b>ลักษณะงาน</b>				
1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ				
2. ท่านพอใจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน				
3. ท่านเห็นว่างานของท่านมีลักษณะท้าทายความสามารถ				
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ				

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
5. เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านทุกครั้ง				
<b>ความรับผิดชอบ</b>				
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง				
2. ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน				
3. ท่านได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ				
4. ในการทำงานของท่าน มีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ				
5. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ				
<b>ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง				
2. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา				
3. ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานในหน้าที่				
4. ลักษณะงานที่ท่านมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี				
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม				
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>				
1. ผู้บังคับบัญชาท่านให้การสนับสนุนแนะนำท่านในการทำงานเป็นอย่างดี				
2. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา				

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน				
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเปิดเผย				
5. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านเสมอ				

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร</b>				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้				
2. ท่านคิดว่าเป้าหมายของท่านกับเป้าหมายของหน่วยงานมีความสอดคล้องกัน				
3. ค่านิยมของหน่วยงาน ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน				
4. ท่านเห็นว่ากฎ ระเบียบที่หน่วยงานกำหนด สามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี				
5. ลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันของท่านสามารถเป็นหลัก ประกันให้กับครอบครัวได้				
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร</b>				
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง				

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน				
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน				
4. ท่านไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบ				
5. ท่านจะพร้อมจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม				
<b>ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร</b>				
1. ท่านคิดว่าอนาคตขององค์กรเปรียบเหมือนอนาคตของท่าน				
2. ถ้าองค์กรต้องการความช่วยเหลือท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ				
3. ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่				
4. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป				
5. การทำงานอยู่ที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป				

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านคิดว่าหน่วยงานควรดำเนินการอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

1. ความสำเร็จของการทำงาน

---



---



---

2. การยอมรับนับถือ

---

---

---

3. ดัชนีผลงาน

---

---

---

4. ความรับผิดชอบ

---

---

---

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

---

---

---

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

---

---

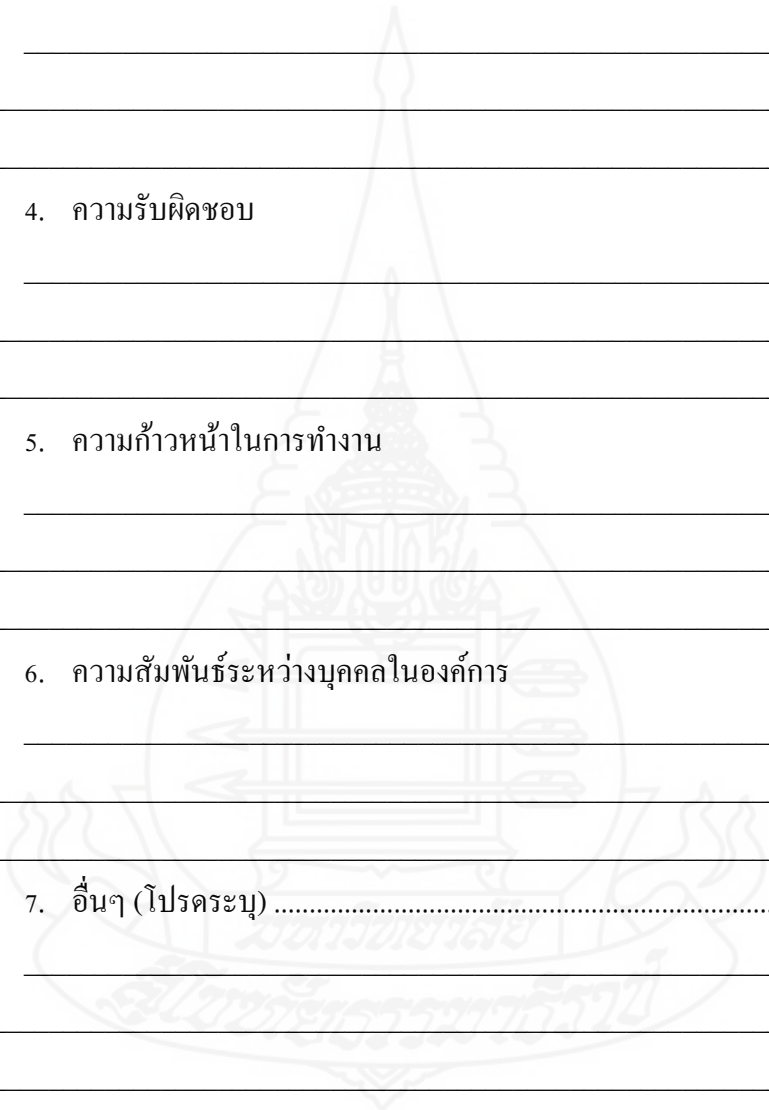
---

7. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

---

---

---





**ภาคผนวก ข**

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

**ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม  
เรื่อง**

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	45

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
เทศบาลมาบตาพุดฯ โดยภาพรวม

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สำเร็จ1	82.27	63.030	.086	.838
สำเร็จ2	82.20	61.890	.211	.835
สำเร็จ3	82.53	60.326	.395	.830
สำเร็จ4	82.67	57.885	.522	.825
สำเร็จ5	82.27	60.340	.412	.829
ยอมรับ1	82.80	58.786	.461	.827
ยอมรับ2	82.77	61.357	.277	.833
ยอมรับ3	82.70	63.803	.008	.839
ยอมรับ4	82.43	62.461	.166	.836



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ยอมรับ5	82.47	63.982	-.027	.841
ลักษณะงาน1	82.47	59.292	.469	.827
ลักษณะงาน2	82.50	61.845	.236	.834
ลักษณะงาน3	82.70	62.493	.117	.838
ลักษณะงาน4	82.30	61.597	.267	.833
ลักษณะงาน5	82.77	60.185	.369	.830
ผิดชอบ1	82.87	60.120	.347	.831
ผิดชอบ2	82.93	60.616	.319	.832
ผิดชอบ3	82.83	59.592	.410	.829
ผิดชอบ4	83.00	58.000	.498	.825
ผิดชอบ5	83.03	59.068	.431	.828
ก้าวหน้า1	83.17	57.868	.419	.828
ก้าวหน้า2	83.10	54.921	.794	.814
ก้าวหน้า3	82.97	56.930	.603	.821
ก้าวหน้า4	82.70	64.562	-.089	.847
ก้าวหน้า5	83.20	57.269	.500	.825
สัมพันธ์1	82.90	57.748	.536	.824
สัมพันธ์2	82.70	58.907	.492	.826
สัมพันธ์3	82.57	60.461	.287	.833
สัมพันธ์4	82.73	61.030	.288	.833
สัมพันธ์5	82.90	59.266	.391	.829

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
เทศบาลมาตาพุดฯ

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เชื่อนั่น1	42.37	25.757	.430	.865
เชื่อนั่น2	42.77	24.254	.607	.856
เชื่อนั่น3	42.77	25.495	.381	.867
เชื่อนั่น4	43.03	22.654	.672	.852
เชื่อนั่น5	42.90	24.024	.466	.865
ทุ่มเท1	42.33	25.885	.333	.869
ทุ่มเท2	42.77	24.047	.645	.855
ทุ่มเท3	42.60	24.869	.469	.863
ทุ่มเท4	42.57	26.323	.352	.868
ทุ่มเท5	42.57	25.771	.398	.866
กักดี1	42.60	24.800	.546	.860
กักดี2	42.60	23.559	.704	.851
กักดี3	42.53	23.982	.734	.851
กักดี4	42.73	24.478	.477	.863
กักดี5	42.67	24.437	.537	.860

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางนัทธมน จันมณี
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	24 สิงหาคม 2524
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
<b>ประวัติการศึกษา</b>	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2547
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สำนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
<b>ตำแหน่ง</b>	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 5

