

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประชากรทั้งหมดจำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ หาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference Test) เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ซึ่งผลการศึกษาจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในด้านความพยายามในการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความเชื่อมั่นว่าองค์การแห่งนี้สามารถนำพาท่านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เป็นอันดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีความสามารถปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความเชื่อมั่นว่าการบริหารงานขององค์การแห่งนี้มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีรู้สึกว่าการบริหารงานของท่านและองค์การเป็นไปในทางเดียวกันมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความคิดว่าเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความพยายามในการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนimit อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์การมอบหมายหน้าที่ให้ทำถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านโดยตรง เป็นอันดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงเวลาและความยากลำบาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่

ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลิผลงานที่ดีมีคุณภาพให้แก่องค์กรเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เต็มใจทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เสียสละและทุ่มเทเวลาอันเป็นส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้องค์กรนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ขอมปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานขององค์กรนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี มักพูดถึงหน่วยงานในทางที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คิดเสมอว่าองค์กรแห่งนี้มีความอบอุ่นและให้ความเป็นมิตรแก่ท่านโดยไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่ใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดว่าจะไปปฏิบัติงานที่อื่นทันทีถ้าได้รับโอกาส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายคือ ทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะท่านยังไม่มีโอกาสจะไปทำงานที่อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน จึงขอรับสมมติฐานการวิจัย แต่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

1. การศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง จันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรประเภทพนักงานราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีความมั่นคง และลักษณะการทำงานงานมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของพงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของชมชื่น นาควิเวก (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โดยภาพรวมรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของนันทนา ผ่องแผ้ว (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง จันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร และการยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของพงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษฎา โตทอง (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.2 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ด้านความพยายามในการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและอยากให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มความสามารถ และเพื่อให้องค์การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอมือเมืองชลบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามในการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษฎา โตทอง (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.3 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับการรักษาชื่อเสียง และคำนึงถึงความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของพงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอมือเมืองชลบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษฎา โตทอง (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีความแตกต่างด้านเพศมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรครูโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน ความมีอิสระในการทำงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของจารุวรรณ รักษาวงษ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษา พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละงานการรับบุคลากรเข้ามาทำงานต้องเหมาะสมกับอายุของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดมาตรฐาน และปริมาณงานในแต่ละงานไม่แตกต่างกันมากและที่สำคัญ จะต้องอยู่ภายใต้นโยบายและกรอบการทำงาน ที่เป็นแผนงานเดียวกัน จึงทำให้อายุของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจารุวรรณ รักษาวงษ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษา ข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละงานอาจไม่แตกต่างกันมากนัก และเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ประกอบกับบุคลากรที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานของตนนั้นได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการตรวจ ประเมินผลจากจังหวัด ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการ ได้อย่างเหมาะสมกับผลงานส่งผลให้ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานเพราะอยู่ภายใต้การจัดการเหมือนกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ที่มีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ไม่มีความแตกต่างกันมาก ทำให้เรื่องความผูกพันต่อองค์การไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจารุวรรณ รักษาพงษ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” พบว่า โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นายกเทศบาลควรมีนโยบายเสริมสร้างความจงรักภักดี โดยจากการสร้างความปรารถนาในการดำรงอยู่ในองค์การ
2. นายกเทศบาลควรกำหนดนโยบายและทิศทาง เป้าหมาย การบริหารงานขององค์การในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ต่าง ๆ โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรทุกคนของเทศบาล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความสำคัญต่อองค์การโดยเท่าเทียมกัน
2. ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สนใจที่จะใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงการ

ทำงานให้ดีขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสานความสัมพันธ์ที่ดีและเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองจันทน์मित อำเภอมะนัง จังหวัดจันทบุรี หรือวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลกระทบทับกับการปฏิบัติงานขององค์กร
2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์मित อำเภอมะนัง จังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและหาแนวทางให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานต่อไป