

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 221 คน จากประชากรทั้งหมด 493 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติที่ใช้คือ T-test, One-way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 ปีขึ้นไป-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป-5 ปี เป็นพนักงานจ้าง และได้รับเงินเดือน 9,000 บาทขึ้นไป-12,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี

จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวชื่นชมเทศบาลเมืองบ้านสวน อยู่ในลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลเมืองบ้านสวน และลำดับสุดท้ายคือ มักพูดกับผู้อื่นเสมอว่าเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นเทศบาลที่เหมาะสมที่จะเข้ามาทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถที่มี มาใช้การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นสำคัญ และลำดับสุดท้ายคือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบก็ตาม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก โดยมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน อยู่ในลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความจงรักภักดีต่อเทศบาลเมืองบ้านสวน และลำดับสุดท้ายคือ รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้เข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี บุคลากรที่มีระดับอายุ 20 ปีขึ้นไป -30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี บุคลากรที่มีระดับอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ

40 ปีขึ้นไป-50 ปี และ บุคลากรที่มีระดับอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้ข้อค้นพบดังนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งมีขนาดใหญ่ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดี ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทฤษฎีของสตีเยร์ (Steers, 1977, pp. 46-57) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งองค์กรใดมีความผูกพันต่อองค์กรมาก จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรเป็นอย่างมาก

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความเชื่อมั่นในตัวองค์กร มองว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดี เหมาะสมที่จะเข้ามาทำงาน จนก่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าตนเป็นบุคลากรของเทศบาลแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุทัย จันทรแท้หมื่นชัย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มี เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งงานในส่วนของตนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่เพื่อปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

2.1 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเทศบาลเมืองบ้านสวนได้ให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพของบุคลากร มีการกำหนดภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมและยอมรับในความสามารถของบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรประภา สุธาสคร (2545, หน้า 132) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ โดยผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมธนารักษ์ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากขึ้น ตำแหน่งงานย่อมที่จะสูงขึ้นและได้เงินเดือนที่สูงขึ้นด้วย จึงไม่อยากจะเปลี่ยนงาน ประกอบกับโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ในขณะที่อายุของตนเพิ่มมากขึ้นก็เป็นไปได้ยาก ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีอายุน้อยย่อมต้องการแสวงหารายได้ที่เพิ่มขึ้น รวมทั้ง

แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้สูงขึ้น โดยอาจมองหางานใหม่ที่มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.3 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลเมืองบ้านสวนมีมาตรฐานในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน โดยการพิจารณาจากพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เบญจมาศ พูนันท์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสตูล จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสตูล จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่าใด บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนต่างก็ต้องปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ในส่วนของตนตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงความสำเร็จของเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ อรุทัย จันทรเข้มซ้อย (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานของเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาและการให้บริการประชาชน โดยมุ่งหวังให้เขตเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีความอยู่ดีมีสุข เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมือนกันในทุกตำแหน่ง สอดคล้องกับ อรุทัย จันทรเข้มซ้อย (2551, บทคัดย่อ)

ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.6 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามเงินเดือน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรจะได้รับเงินเดือนตามเงินเดือนต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ แม้ว่าอัตราเงินเดือนในแต่ละสถานภาพตำแหน่งจะแตกต่างกัน ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ รัตตินันท์ ศรีศิริตันวรากุล (2552, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจึงพบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในข้อที่ว่าท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้เข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารของเทศบาลเมืองบ้านสวนควรมีการกำหนดนโยบายในด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเหมาะสม
2. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบ้านสวนควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และควรกำหนดการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนมีความแน่นอนในทางปฏิบัติ
3. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบ้านสวนควรกำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ให้เหมาะสมต่อระดับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
2. ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรอยู่เป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
3. ควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคลากรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีระดับอายุที่มากกว่า ถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ให้แก่บุคลากรที่มีระดับอายุต่ำกว่า อันเป็นการก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อีกทางหนึ่ง
4. ในบางโอกาสควรมีการมอบหมายภาระหน้าที่ที่ต่างออกไปให้แก่บุคลากรได้ปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ ใหวพริบในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และยอมรับที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะไม่ใช่งานในภาระหน้าที่ของตนก็ตาม
5. ควรจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อองค์กร เช่น การประกวดหน่วยงานดีเด่นหรือบุคลากรดีเด่น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ การชมเชย ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณเพียงด้านเดียว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น หากมีการใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ จะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญและชัดเจนมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุ ปัจจัย ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไข ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนให้มากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University