

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

วชิราภรณ์ ชื่นบาน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วชิราภรณ์ ชื่นบาน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....^{เกษมแก้ว} ^{เลี่ยมสุวรรณ}.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....^{กัญญา บุญยัง}.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กัญญา บุญยัง)

.....^{สุปราณี}.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....^{เกษมแก้ว} ^{เลี่ยมสุวรรณ}.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....^{พนีย์ ธารเสนา}..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

วันที่...9...เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ...2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถ ทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกและเอื้อเฟื้อสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณบุคลากร เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และเสนอข้อคิดเห็น ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณจากใจจริง

วชิราภรณ์ ชื่นบาน

56930198: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ร.ป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ บุคลากร/ เทศบาลเมืองศรีราชา

วิทยารณณ์ ชื่นบาน: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา

จังหวัดชลบุรี (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PERSONNEL WORKING FOR SIRACHA MUNICIPALITY, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ค. 71 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านจิตใจ ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายทุกด้าน บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่าบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของสายงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสายงานอื่น ๆ ในทุกด้าน ยกเว้นด้านจิตใจ และบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้านยกเว้นด้านจิตใจ

56930198: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ PERSONNEL/ SIRACHA
MUNICIPALITY

WACHIRAPORN CHUENBAN: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG
PERSONNEL WORKING FOR SIRACHA MUNICIPALITY, CHON BURI PROVINCE.

ADVISOR: TIENKAEW LGAMSUWAN, Ph.D. 71 P. 2016.

The purposes of this study were to examine and compare a level of organizational commitment among personnel working for Siracha Municipality as classified by gender, age, educational level, work length, type of work, and amount of monthly income. The data were collected by a questionnaire, completed by 246 personnel who were staff, permanent and hired workers working for Siracha Municipality. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The comparison of means was also administered to compare the differences between means.

The results of the study revealed that the level of organizational commitment among personnel working for Siracha Municipality was found at a high level. When considering each aspect of organizational commitment, the one in relation to normative commitment was rated the highest, followed by continuance commitment, and affective commitment, respectively. In addition, based on the results from the comparisons, it was shown that the female subjects demonstrated a higher level of organizational commitment than their male counterparts in every aspect. Also, the subjects, aged lower than 30, had a higher level of organizational commitment than those aged more than 30. The subjects holding a diploma/higher vocational certificate had a higher level of organizational commitment than those earning other educational degrees. Furthermore, the subjects with work length fewer than 5 years demonstrated a higher level of organizational commitment than those with other years of work length. The subjects who were permanent workers had a higher level of organizational commitment than those holding other types of work in every aspect of commitment, except for affective domain. Finally, the subjects, earning 10,001-15,000 baht per month demonstrated a higher level of organizational commitment than those with other amount of monthly income in every aspect of commitment, except for affective domain.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไป ของเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากร.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
เกณฑ์การแปลผล.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	35
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	37
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	43
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	54
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	66
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	71

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 246).....	35
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี (n = 246).....	37
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจ (n = 246).....	38
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการคงอยู่กับองค์กร (n = 246).....	40
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจ (n = 246).....	41
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (n = 246).....	43
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ (n = 246).....	44
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 246)	46
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน (n = 246).....	48
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของสายงาน (n = 246).....	50
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 246).....	52

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของผลงานองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร แม้สภาพแวดล้อมภายนอกกระทบ จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมในรูปแบบของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้เป็นอย่างดี มีความคิดเสมอว่า งาน คือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้จึงทำให้เขามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อเกิดปัญหาเกิดขึ้นก็พยายามช่วยกันแก้ปัญหา

ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้นั้น นอกจากระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้ว ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนจะเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ซึ่งมีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการตอบสนองด้านพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ ฯลฯ ไม่สามารถนำมาเป็นเกณฑ์สากลได้ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ค่านิยม ประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติงานของคนในองค์กรที่แตกต่างกัน คนในองค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ประกอบกับการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมีตัวแปรหรือปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) โดยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกัน ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โอกาสเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมมีน้อยกว่าการที่บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และ Allen and Meyer (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นการทำบุคลากรมีความเชื่ออย่างมุ่งมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในที่จะทำงานกับองค์กรอย่างยาวนาน ซึ่งหากองค์กร สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ในตัวของบุคลากรในองค์กรแล้ว องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ มีผลงานขององค์กรที่บรรลุวัตถุประสงค์

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ภาครัฐได้กระจายอำนาจการบริหารแก่คนในท้องถิ่นให้มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารงานบุคคล การเงินการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543 โดยรัฐทำหน้าที่กำกับดูแลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อหลักการปกครองตนเองและเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะเห็นว่าท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชนสามารถรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นเมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นเป็นเทศบาลตำบลเทศบาลเมืองหรือเทศบาลนครแล้วแต่กรณีซึ่งได้กำหนดให้เทศบาลประกอบด้วยฝ่ายสภาเทศบาลทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารหรือนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ฝ่ายบริหารตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีพนักงานเทศบาลเป็นฝ่ายปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน (ปทุมชัย มุสิกะบุตร, 2548)

เทศบาลซึ่งภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลมีหลายด้าน ตามนโยบายของนายกเทศมนตรีที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาล เทศบาลมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน บำรุงทางน้ำ ทางบก รักษาความสะอาดของถนน หรือทางสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และหน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งถ้าดูตามโครงสร้างองค์กรเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาล ผู้บริหาร และพนักงาน องค์กรประกอบที่สำคัญสองส่วนคือ “งาน” และ “คน” ดังนั้น การที่เทศบาลจะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ให้บังเกิดผล และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เหมาะสมกับภารกิจงานที่รับผิดชอบ กระบวนการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

จึงเป็นกระบวนการสำคัญทั้งนี้ เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถดึงจุดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ให้หน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

ดังนั้น การแก้ไขปัญหาก็แท้จริงจะต้องทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีการอุทิศ พลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ผู้วิจัยตระหนัก ถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีบุคลากรที่มี สายงานแตกต่างกัน ที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน บางคนอาจมีความรู้สึกว่าองค์กร มีความต่ำต้อย และหากมีโอกาสก็พร้อมที่จะทิ้งองค์กรไปทำงานที่อื่นในทางตรงข้ามอาจรู้สึก ว่า องค์กรเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน ทั้งที่ไม่รักงานที่ทำก็ได้ จะเห็นว่ามืองค์ประกอบอยู่หลายประการ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร และมีผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งบุคคลเมื่อต้องอยู่ร่วมกัน ในองค์กรเดียวกัน (เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี, 2559) จึงควรให้ความสนใจในการที่จะ ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรมของแต่ละคน เพื่อสร้างความผูกพัน เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร

ดังที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล เมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถ ตอบสนองจุดมุ่งหมายของคนได้แล้ว เขาก็จะให้ความร่วมมือ และสนับสนุนองค์กรของตน ในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา

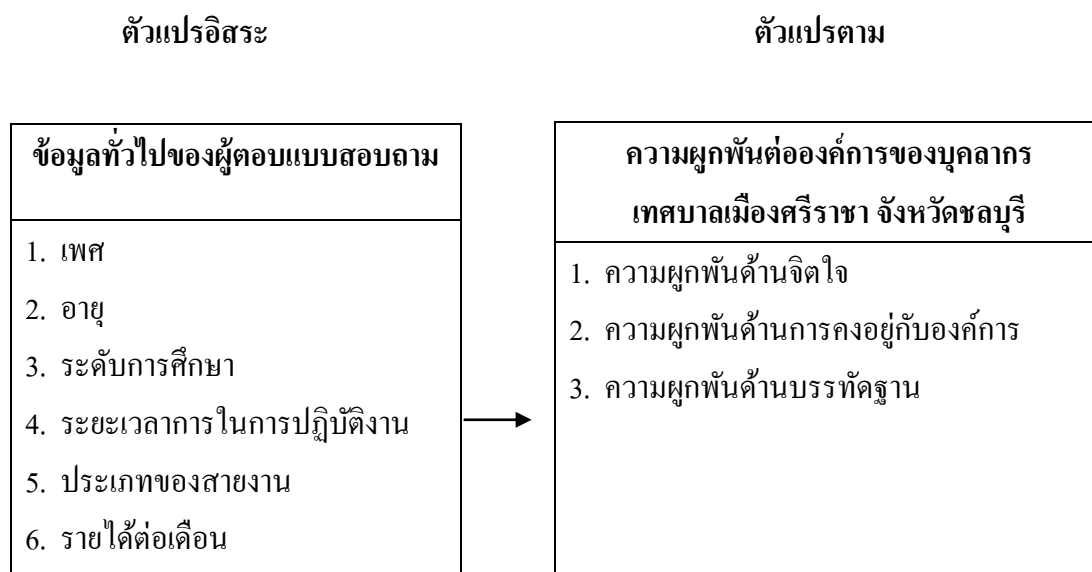
จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน เพื่อนำมาในการกำหนดนโยบาย ของฝ่ายบริหารในการพัฒนาความสัมพันธ์ต่อองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร และได้นำกรอบตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) มาเป็นแนวทางในการกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น 246 คน (เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี, 2559)

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เนื้อหาที่ศึกษา คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาศัยกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1991) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ของ Allen and Meyer (1991) ประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาครั้งนี้ศึกษาตั้งแต่เดือน กันยายน-ธันวาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ในการปฏิบัติงานในลักษณะที่วัดจาก

ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันทางด้านจิตใจที่บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีต่อเทศบาลเมืองศรีราชา เช่น ความต้องการที่จะทำงานต่อภายในเทศบาลเมืองศรีราชา ความรู้สึกที่มีต่อเทศบาลเมืองศรีราชา ด้วยความรักและรู้สึกผูกพัน และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันทางด้านจิตใจที่บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีต่อเทศบาลเมืองศรีราชา ซึ่งเป็นความต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการเต็มใจปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันทางด้านจิตใจที่บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีต่อเทศบาลเมืองศรีราชา ในด้านต่าง ๆ เช่น ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เป็นต้น

องค์กร หมายถึง เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไป ของเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีผู้สนใจที่ศึกษาจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน และสามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ได้ ดังต่อไปนี้

“ความผูกพันต่อองค์กร” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน เอาใจใส่ ใฝ่ใจ รักใคร่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525)

Sheldon (n.d. อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542, หน้า 5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย

สวณีย์ แก้วมณี (2549) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีผลกระทบ ต่อองค์กรอย่างไร อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อย แตกต่างกัน ย่อมส่งผลกระทบต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในองค์กรแตกต่างกัน เช่น ยอดขาย ความพึงพอใจของลูกค้า และอัตราการเข้าออกของพนักงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้องค์กรในยุค ปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานที่มีสมรรถนะความสามารถและเป็นกำลัง สำคัญขององค์กร เพื่อก้าวสู่การแข่งขันในระดับสากลได้

หากมองย้อนกลับไปในอดีต การจ้างงานในองค์กรเป็นเพียงเรื่องง่าย ๆ ที่องค์กรจะจ้าง พนักงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาการจ้างงานยาวนานตลอดชีวิต และ

ให้ผลตอบแทนที่ดีไปจนเกษียณอายุ เปรียบเสมือนมีสัญญาในระหว่างกัน แต่เมื่อการแข่งขันในธุรกิจสูงขึ้น ประกอบกับความต้องการผลประโยชน์ที่สูงขึ้น พนักงานจึงมีความต้องการในงานที่สูงขึ้นนอกเหนือไปจากความมั่นคง พนักงานเริ่มมองหาสิ่งที่ตนเองควรจะได้รับองค์การจึงจำเป็นต้องหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่มีสิ่งที่คาดหวังในงานปัจจุบัน พนักงานจะเริ่มมองหางานใหม่ ๆ ด้วยเหตุนี้การจ้างแรงผลักดันให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากขึ้นอย่างยิ่ง

หลักการเรื่องการสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee loyalty) เป็นเพียงการคาดหวังถึงพฤติกรรมในอนาคตของพนักงาน ซึ่งยังไม่สามารถแสดงถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในภาพรวมได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและพิจารณาว่าพนักงานคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างไร และจะกระตุ้นพนักงานให้มีส่วนสนับสนุนองค์การ ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ด้วยการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

การทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ไม่ใช่เรื่องใหม่ มีการพูดถึงกันมาเป็นระยะเวลานานในกลุ่มเจ้าของธุรกิจและผู้บริหารที่มีความสำคัญในเรื่องการเพิ่มผล การปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล การลงโทษ และการสื่อสารที่ดีต่อพนักงาน ปัจจุบันองค์การหลายแห่งให้ความสำคัญกับการลงทุน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแท้จริงแล้วการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากพนักงานรู้ว่าองค์การกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์การ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ก็จะเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวมและในระยะยาว

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ
2. ความต้องการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

จิรากุล วสะพันธ์ (2544, หน้า 19) ได้สรุปความเห็นไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Buchanan (1974) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, pp. 46-56) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตน เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถแสดงให้เห็นถึง 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

Potter et al. (1974, p. 604 cited in Newstrom & Davis, 1993, p. 97) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจ

ในองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรในแง่ของความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจ พร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จ เป็นผลดีต่อองค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะทุ่มเทแรงกาย ความคิด สร้างสรรค์ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allan and Meyer (1990, pp. 1-18) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณา ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและทักษะ ในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม ในการบริหารปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้ โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อ เพื่อนร่วมงาน การพึงพองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมา ตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อย ในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อน และหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกลุ่มทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลากจากองค์กร

Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน ชีร์ศักดิ์ กุสสถานนท์, 2545, หน้า 27) ยังได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Sid bet) ของเบเกอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ดังที่กล่าวถึงแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดนี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนในองค์กรยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่บุคลากรในองค์กรจะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไป แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นตามแนวคิดทั้ง 3 แนวคิด แตกต่างกันคือ แนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานให้กับองค์กรโดยไม่ลาออกไปที่ไหนเป็นเพราะเขามีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย มีความเต็มอกเต็มใจ และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกและอยู่กับองค์กร แนวคิดที่สองมองว่า การที่คนต้องอยู่ร่วมกันกับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนไป และแนวคิดที่สาม มองว่าคนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

ความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นเครื่องมือสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธา ให้บุคลากรมีต่อองค์กร ถึงแม้ในบางครั้งจะต้องอาศัยเวลา และการปฏิบัติที่ยาวนานก็ตาม แต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยเกื้อหนุนที่เป็นพลังให้บุคลากรเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญในที่นี้ได้แก่ การใช้หลักภาวะผู้นำที่ดี การสร้างขวัญ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549, หน้า 261-262)

สวินีย์ แก้วมณี (2549) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ดังนี้

ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่กับองค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้

เราจะรู้ได้อย่างไร ว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด เครื่องมือที่ดีที่สุดที่ช่วยในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคือ “การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน” โดยหัวใจสำคัญอยู่ที่การให้ความสนใจกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นทางเดียวที่จะช่วยระบุถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง เมื่อผู้บริหารรับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานเริ่มรู้สึกว่าตนเองผูกพันกับองค์กร อันส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงานและองค์กรจะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ได้ในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากมีผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กรจากการชำระรักษาพนักงานไว้ การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมเพื่อนำไปสู่การสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร

จาก The Gallup management journal’s semi-annual employee engagement index พบว่า 29% ของพนักงานเป็นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร 54% เป็นพนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร และ 17% เป็นพนักงานที่ไม่มีความสุขต่อการทำงานในองค์กร โดยส่งต่อความรู้สึกนี้ถึงทุกคนรอบ ๆ ข้างด้วย โดยแบ่งพนักงานในองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Engaged employee คือพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. Not-engaged employee คือพนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. Actively disengaged employee คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้างเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุด

ไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

Steers (1977, p. 47) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้รู้ผู้น้อยมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบันเราอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ ได้แก่

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์กรจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
2. พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ต่อไป เพื่อทำงานในห้วงการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใส
3. สามารถคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนอื่น
4. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร จะทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น

จากความสำคัญของความผูกพันดังกล่าว พบว่าความสำคัญของความผูกพัน เป็นความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น ด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กรและยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานได้อีกด้วย และกล่าวสรุปความสำคัญเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเสมอ

2. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมอุทิศกายสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธาและปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธาและปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป

5. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร

6. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กรมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร

สวณีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ดังนี้

การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและยังเป็นสิ่ง สนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
 2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
 3. เพื่อนร่วมงาน (Work group) เพื่อร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน อันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 4. ลักษณะงาน (The job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ดี
 5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ profession) พนักงานต้องมีโอกาส เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
 6. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการ ให้ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถ รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผล กำไรสูงสุดให้กับองค์กรในระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน กับองค์กร ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและ มีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้นำขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผล ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผล คือ การทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
1. ผู้บริหารควรปล่อยวางความรู้สึกที่ไม่ดีที่มีต่อพนักงาน พยายามมองพนักงาน ด้วยทัศนคติในแง่บวก
 2. ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรที่พนักงานจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

3. ผู้บริหารควรมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อตัวพนักงาน
4. ผู้บริหารควรให้คำปรึกษากับพนักงาน เพื่อสามารถเข้าถึงและรู้จักตัวตนที่แท้จริงของพนักงาน ได้เป็นอย่างดี
5. ผู้บริหารควรจัดหลักสูตรการอบรมให้กับพนักงาน เพื่อพัฒนาทักษะในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและจัดการกับความขัดแย้ง
6. ผู้บริหารควรขอความคิดเห็นจากพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลง
7. ผู้บริหารควรสร้างภารลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรด้วยการกล่าวถึงเรื่องราวขององค์กรในทางที่ดี
8. ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลและยกย่องพนักงานอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงแรงผลักดันภายในของพนักงานแต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน
9. ผู้บริหารควรดำเนินการบริหารจัดการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ความท้าทายของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นับเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตพนักงานในองค์กร โดยจากวิเคราะห์ในเชิงลึกเกี่ยวกับกรณีศึกษาของ NHS พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากองค์กรที่มีความหลากหลายของพนักงาน งานที่มีลักษณะพิเศษ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะลดลงเมื่อพนักงานอายุมากขึ้น พบว่าผู้บริหารมักจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ร่วมงานที่มีบทบาทในการสนับสนุนการทำงาน แม้ว่าคนกลุ่มหลังจะมีความจงรักภักดีในสายอาชีพต่อองค์กรมากกว่า พบว่าหากมีอุบัติเหตุ การบาดเจ็บในการทำงาน หรือเหตุการณ์ที่น่าเบื่อหน่ายเกิดขึ้น โดยเฉพาะหากผู้บริหารเป็นที่มาของความน่าเบื่อนั้น จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพบว่าพนักงานที่มีแผนในการพัฒนาและได้รับการประเมินอย่างเป็นทางการในปีที่ผ่านมา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ไม่ได้รับการประเมินและพัฒนา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องทำงานอย่างหนักเพื่อปกป้อง ลดผลกระทบของเหตุการณ์และประสบการณ์ที่ไม่ดี และต้องแน่ใจว่าความต้องการในการพัฒนาของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรควรเอาใจใส่ และให้คุณค่ากับบทบาทของพนักงานในสายงานสนับสนุนรวมถึงรักษาผลประโยชน์ในระยะยาวของพนักงาน

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เป็นกลยุทธ์ระหว่างองค์กร และพนักงานที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและความปรารถนาสูงสุดของพนักงาน โดยองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดความผูกพัน โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารฟังความรู้สึกของพนักงานและนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สิ่งสำคัญคือไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของการวัดการวิเคราะห์ และประยุกต์ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรในระยะยาวอีกด้วย (สวินีย์ แก้วมณี, 2549)

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1979, pp. 224-247 cited in Luthans, 1992, p. 125) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้ายหรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย

Kossen (1991, pp. 211-212) กล่าวว่า สิ่งที่ยืนยันว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นั้นคือ อัตราการลาออก หากอัตราการลาออกของบุคลากรเริ่มเพิ่มขึ้นผิดปกติ นั่นเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของบุคลากรเริ่มตกต่ำลง แสดงให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันที่เริ่มตกต่ำลง

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้รวบรวมพอสังเขป ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Smith (1970 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82-0.93
2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบคือ
 - 2.1 มีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
 - 2.2 มีความตั้งใจ พร้อมทั้งจะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร
 - 2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของเมาว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979, p. 228 cited in Luthans, 1992, p. 125) แบบสอบถามจะครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ การแสดงตน ความเกี่ยวข้องกับงาน ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คำถามมีทั้งในทางเชิงตอบรับและเชิงปฏิเสธ ที่เป็นเชิงตอบรับมีจำนวน 9 ข้อ และที่เป็นเชิงปฏิเสธ มีจำนวน 6 ข้อ คัดคะแนนตรงข้ามกับเชิงตอบรับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ละท่านได้มองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่างกัน ดังนี้

Cherrington (1994 อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544, หน้า 17) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

Steers (1977 อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช, 2545, หน้า 15) ได้เสนอแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงาน

Meyer and Allan (1997) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน)

จากงานวิจัยที่นักวิชาการ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยรางวัลผลตอบแทน ปัจจัยในบรรยากาศในการทำงาน

มีผู้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

Allan and Meyer (1990, pp. 1-18) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้ โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพ้องค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ ที่กล่าวมาตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกลุ่มทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลามาจากองค์กร

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ พบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (จูติมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38-40)

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานแต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

Sheldon (1971, pp. 143-150 อ้างถึงใน บุญยานี จันทร์เจริญสุข, 2538, หน้า 12) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรง ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปได้ในรูปของ ระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปของ เบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กร จะปรากฏจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

Herbiniak (1972, pp. 113-115 อ้างถึงใน ประนอม กิตติสุขฤทธิธรรม, 2538, หน้า 26) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภทใหญ่คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Person characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

สวานีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชมชอบ (Working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชมชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชมเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Having positive working relationships) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. การทำงานที่มีความสำคัญ (Doing meaningful work) พนักงานต้องการงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (Recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

6. การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุล (Living a balanced life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่จงรักภักดีต่อองค์กรแต่หมายถึงการที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ดี ไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

เมื่อผู้บริหารเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะสามารถสร้างเงื่อนไขที่ผลักดันให้องค์การมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการมีบทบาทในฐานะเป็นผู้สื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมและเข้าใจถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

Lee (n.d. อ้างใน อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, 2545, หน้า 20) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Sheldon (1976 อ้างถึงใน เอกชัย พรหมณกุล, 2545, หน้า 28) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจอาชีพ

Steers (1977 อ้างถึงใน พร้อมพรรณ นีห์ตถกิจกุล, 2541, หน้า 43-46) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความรู้สึกต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับจากองค์กร ว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว
5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบกับรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไป ของเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ประวัติความเป็นมาเทศบาลเมืองศรีราชา

เมืองศรีราชาแต่เดิมเป็นหมู่บ้านชาวประมงเล็ก ๆ อยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดชลบุรี ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการประมง ในปี พ.ศ. 2443 จอมพลและมหาอำมาตย์เอก เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี เสนาบดีกระทรวงเกษตราธิการ (กระทรวงเกษตรธิการ) ในขณะนั้น ได้ลาออกจากราชการมาประกอบอาชีพทำป่าไม้ตำบลศรีราชา ซึ่งท่านได้พัฒนา และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตำบลศรีราชา มาโดยตลอด จากหมู่บ้านชาวประมงเล็ก ๆ มาเป็นชุมชนการค้าและสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญแห่งหนึ่งของภาคตะวันออก

เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2488 ตำบลศรีราชา ได้รับการยกฐานะให้จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลศรีราชา ตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาลตำบลศรีราชา จังหวัดชลบุรี (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 36 ตอนที่ 36 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2488) โดยใช้บ้านพักของจอมพลและมหาอำมาตย์เอกเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีเป็นสำนักงาน และใช้บ้านพักนี้มาจนถึงปี พ.ศ. 2513 จึงได้ย้ายมาสร้างอาคารถาวรเป็นสำนักงานในสถานที่ปัจจุบัน โดยมีเนื้อที่ทั้งหมด 4.058 ตารางกิโลเมตรและต่อมาเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2538 จึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลเมืองศรีราชา (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 40 ก ลงวันที่ 24 กันยายน 2538 หน้า 45-48) โดยมีเนื้อที่เท่าเดิมคือ 4.058 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็นพื้นดิน 2.153 ตารางกิโลเมตร พื้นน้ำ 1.905 ตารางกิโลเมตร

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลเมืองศรีราชา ตั้งอยู่ที่ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครเป็นระยะทาง ประมาณ 116 กิโลเมตร มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 4.058 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นดิน 2.153 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นน้ำ 1.905 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่เกาะลอย 0.112 ตารางกิโลเมตร ฝั่งทะเลยาวประมาณ 2 ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ

ทิศใต้ ติดต่อกับเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์

ทิศตะวันตก ติดกับอ่าวไทย

ลักษณะสังคม

ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองศรีราชา จำนวน 13 ชุมชน ประชาชนในชุมชนมีความรัก ความสามัคคี กลมเกลียวกัน มีการช่วยเหลือและประสานงานระหว่างชุมชนกับเทศบาล ภายใต้ ความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาเมืองศรีราชาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ประกอบด้วย

- 1) ชุมชนบ้านไร่ 2) ชุมชนบ้านโน 3) ชุมชนวัดราษฎร์นิยมธรรม 4) ชุมชนควมฉวี 5) ชุมชน ริมทะเล 6) ชุมชนหน้าดาราสุมทร 7) ชุมชนไฟแดง 8) ชุมชนสว่างประทีป 9) ชุมชนชอยจุลินทร์ และมิตร 10) ชุมชนศรีราชานคร-ชอยไพบรณีย์ 11) ชุมชนศรีเจริญ 12) ชุมชนส่วนราชการ 13) ชุมชนสุขุมวิท

การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 แห่ง โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา 2 โรงเรียน โรงเรียน ระดับประถมศึกษา 2 โรงเรียน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษา 1 โรงเรียน การสาธารณสุข ในเขตเมืองศรีราชา มีโรงพยาบาลในเขตพื้นที่สังกัดเอกชน จำนวน 2 แห่ง เตียงคนไข้ จำนวน 253 เตียง สังกัดสภาอากาศไทย จำนวน 1 แห่ง เตียงคนไข้ จำนวน 500 เตียง ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง คลินิกเอกชน จำนวน 45 แห่ง และศูนย์ประกันสุขภาพ จำนวน 1 แห่ง ประเพณีที่สำคัญ ประเพณีท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองศรีราชา ชาวเมืองศรีราชา ยึดถือในประเพณี และให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นด้วยดีตลอดมา คือ 1) ประเพณีสงกรานต์ 2) ประเพณีวันลอยกระทง 3) ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ 4) ประเพณีวันเข้าพรรษา 5) ประเพณี ตักบาตรเทโว 6) งานวันที่ระลึกคล้ายวันอัฐมกรรมของท่านจอมพลมหาอำมาตย์เอกเจ้าพระยา สุรศักดิ์มนตรี ซึ่งชาวเมืองศรีราชาถือว่าเป็นปูชนียบุคคลที่มีคุณค่าอันสูงสุดของชาวศรีราชา (1 กรกฎาคมของทุกปี)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งเอกสาร/ งานวิจัยในประเทศ ในเรื่องและประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของงาน ตลอดจนความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ประมวลได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของงาน ตลอดจนความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยขอเสนอผลการประมวล ดังนี้

พร้อมพรรณ บีห์ตถกัจจุล (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช มีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ไพศาล สุวรรณธาดา (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจะเห็นได้ว่า เพศชายมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศหญิงมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่เป็นแพทย์มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรที่เป็นแพทย์มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ประพันธ์ พุทธานู (2543) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การศึกษานฤพากรณ์ นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

นันทนา ผ่องเกตุช (2544) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ จำนวน 70 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ

ปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพบว่า ในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้าราชการต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร ตลอดทั้งยินดีรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความมีอิสระในงาน และความก้าวหน้าในงานที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ส่วนตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จุฑากาญจน์ เลาหะเดช (2545) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จำนวน 144 คน พบว่า ความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญใจ เลียดประดม (2546) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุฑดาว ศุภจิตกุลชัย (2546) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้น มีผลให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและสภาระงณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธนันท์ ทะสุใจ (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เพียร์สัน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารความน่าเชื่อถือและ
 ฟังพาได้ขององค์กร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรู้สึก
 ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในงาน และโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

เนื่อทิพย์ นวมถนอม (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
 สำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในงาน กับระดับ
 ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติมีความผูกพัน
 ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน
 ข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน

อลิษา สุขปิติ (2547) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางด้านความสัมพันธ์ของ
 องค์กร จากการสรุปรายงานงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะ
 ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้าน
 ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
 การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทาย
 ของงาน ความรู้สึกว่ามีสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและ
 ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และความผูกพันต่อองค์กรมี
 ความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กร
 และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงาน โยกย้าย
 ลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่
 ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคง
 ในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ

กุลชยา เต็มชวาลา (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 มากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ย
 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท
 ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้
 ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

สุชินี เดชะตา (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูงจากจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าและมั่นคงด้านโอกาสในการพัฒนา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 3 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาจิตความสามารถของตน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ความสัมพันธ์ต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านโดยรวมพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร

สุปรียา เตชะอัสวานนท์ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ที่มีผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

Buchanan (n.d. อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 19) ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐและชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

Buchanan (n.d. อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 25-27) พบว่า ความรู้สึกถึงความคาดหวังของตน ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีลักษณะคลุมเครือ และไม่เฉพาะเจาะจง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานหรือรางวัลจากองค์กร จากการวิจัยพบว่า เมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กรด้วยดี ความผูกพันจะมีมากขึ้น แต่ถ้ามีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการตอบสนองขององค์กร ก็จะเป็นตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (n.d. อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 21) พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์แบบผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันกับองค์กรน้อยลง

Hrebiniak and Alutto (1972, pp. 557) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพการสมรส รายได้ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Streers (1977, pp. 45-56 อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณชาติ, 2541, หน้า 42) ศึกษาเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัย ทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

Glisson and Durick (1988, pp. 61-81 อ้างถึงใน กัทริกา ศิริเพชร, 2541, หน้า 19) ศึกษาเรื่อง ตัวพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชน พบว่า การศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาค่านั้น มีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

Jones (2000, p. 226 อ้างถึงใน บุญยณี จันทร์เจริญสุข, 2538, หน้า 24) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันในวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชกรรมและศัลยกรรม 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกโดยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่งสูง มีหน้าที่มั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์กรเพราะผลประโยชน์ และได้รับการยอมรับนับถือ

สรุปรายงานจากงานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ต่างก็มุ่งประเด็นศึกษาที่ต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำมาบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถ้าบุคลากรเป็นผู้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาไว้เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การเสริมสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากร นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม และต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานแล้ว ดังนั้น ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัย ทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลจากผู้บุคลากรของเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้วยการใ้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

ประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 246 คน (เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี, 2559) เนื่องจากจำนวนประชากรมีไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดยการศึกษา แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสรุป จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นชุดคำถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1991) (Meter and Allen's three-component organizational commitment measuring scale) จำนวน 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ โดยข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	เชิงบวก	เชิงลบ
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	1, 2, 5	3, 4, 6
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	7, 8, 9, 10, 11, 12	
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	13, 14, 15, 16, 17, 18	
โดยจำนวนข้อของแต่ละด้าน แบ่งเป็น		
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	จำนวน 6 ข้อ ข้อ 1-6	
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	จำนวน 6 ข้อ ข้อ 7-12	
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	จำนวน 6 ข้อ ข้อ 13-18	
ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของมาตราส่วน		
ประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด		
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเชิงบวก ดังนี้		
ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ ดังนี้		
5 คะแนน	หมายถึง	บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับข้อคำถามแบบสอบถามเชิงลบ จะให้คะแนนผกผันกับข้อคำถามเชิงบวก
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยได้นำแบบสอบถามการวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1991) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อมาใช้เป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .91 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับงานวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 4 ตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา
2. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน
4. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือนวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ Compare mean

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามช่วงคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 246 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 246)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	139	56.50
	หญิง	107	43.50
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	10.98	10.98
	31-40 ปี	22.36	22.36
	41-50 ปี	34.55	34.55
	มากกว่า 50 ปี	32.11	32.11

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	118	47.97
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	18	7.32
อนุปริญญา/ ปวส.	28	11.38
ปริญญาตรี	61	24.80
สูงกว่าปริญญาตรี	21	8.54
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	65	26.42
6-10 ปี	51	20.73
11-15 ปี	70	28.46
16-20 ปี	16	6.50
มากกว่า 20 ปี	44	17.89
ประเภทสายงาน		
พนักงานเทศบาล	62	25.20
ลูกจ้างประจำ	16	6.50
พนักงานจ้าง	168	68.29
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	89	36.18
10,001-15,000 บาท	68	27.64
15,001-20,000 บาท	36	14.63
สูงกว่า 20,000 บาท	53	21.54

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายเป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมา
เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.50

อายุ พบว่า อายุ 41-50 ปี เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมาอายุมากกว่า 50 ปี
คิดเป็นร้อยละ 32.11 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.36 และน้อยที่สุด อายุไม่เกิน 30 ปี
คิดเป็นร้อยละ 10.98 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 47.97 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.80 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 11.38 จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.58 และน้อยที่สุด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 7.32 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 28.46 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.42 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.73 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.89 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

ประเภทสายงาน พบว่า เป็นพนักงานจ้าง เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 68.29 รองลงมา เป็นพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 25.20 และน้อยที่สุด เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 6.50

รายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 36.18 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.64 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.54 และน้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี (n = 246)

ความผูกพันต่อองค์การ	μ	σ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	อันดับ
ด้านจิตใจ	3.60	0.45	มาก	3
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.48	0.54	มากที่สุด	2
ด้านบรรทัดฐาน	4.50	0.50	มากที่สุด	1
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	4.15	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15, \sigma = 0.42$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.50$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.48, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60, \sigma = 0.45$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจ (n = 246)

ด้านจิตใจ	ความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	ระดับ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ยินดีที่จะทำงาน อยู่กับเทศบาล เมืองศรีราชาไปตลอด ชีวิตการทำงาน	39 (15.385)	57 (23.17)	57 (23.17)	74 (30.08)	19 (7.72)	3.09	1.21	ปาน กลาง	5
2. คิดว่าปัญหาที่ เทศบาลเมืองศรีราชา ประสบอยู่คือปัญหา ของตัวท่านด้วยเช่นกัน	11 (4.47)	41 (16.67)	42 (17.07)	73 (29.67)	79 (32.11)	2.32	1.21	ปาน กลาง	7
3. ไม่ได้มีความรู้สึก ว่า เทศบาลเมืองศรีราชา เป็นเหมือนครอบครัว*	28 (11.38)	74 (30.08)	50 (20.33)	67 (27.24)	27 (10.98)	2.96	1.21	ปาน กลาง	6
4. ไม่ได้มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อ เทศบาลเมืองศรีราชา*	6 (2.44)	31 (12.60)	82 (33.33)	83 (33.74)	44 (17.89)	3.52	1.00	มาก	4

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านจิตใจ	ความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	ระดับ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. เทศบาลเมือง ศรีราชา นี้มีความหมาย ต่อตัวท่านเป็นอย่างมาก	181 (73.58)	18 (7.32)	20 (8.13)	18 (7.32)	9 (3.66)	4.40	1.13	มากที่สุด	3
6. ไม่ได้มีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของ เทศบาลเมืองศรีราชา*	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (4.07)	100 (40.65)	136 (55.28)	4.46	0.57	มากที่สุด	1
7. ตัดสินใจยากมากที่ จะลาออกจากเทศบาล เมืองศรีราชาในเวลา นี้ถึงแม้ว่าจะต้องการ ลาออก	128 (52.03)	105 (42.68)	10 (4.07)	3 (1.22)	0 (0.00)	4.46	0.63	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านจิตใจ						3.60	0.45	มาก	

* เป็นข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.42$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ไม่ได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลเมืองศรีราชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับที่ 1

ตัดสินใจยากมากที่จะลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในเวลาถึงแม้ว่าจะต้องการลาออก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับที่ 2

เทศบาลเมืองศรีราชา นี้มีความหมายต่อตัวท่านเป็นอย่างมาก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.13$) เป็นอันดับที่ 3

และไม่ได้มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อเทศบาลเมืองศรีราชาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 1.00$) เป็นอันดับที่ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการคงอยู่กับองค์กร (n = 246)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	ระดับ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			มากที่สุด	อันดับ
1. หากตัดสินใจลาออก จากเทศบาลเมืองศรี ราชาในตอนนี้จะทำให้ เกิดผลกระทบต่อชีวิต อย่างมาก	133 (54.07)	99 (40.24)	12 (4.88)	2 (0.81)	0 (0.00)	4.48	0.63	มากที่สุด	3
2. ตอนนี้รู้สึกว่าจะต้อง ทำงานกับเทศบาล เมืองศรีราชา เพราะความจำเป็น	131 (53.25)	100 (40.65)	9 (3.66)	6 (2.44)	0 (0.00)	4.45	0.68	มากที่สุด	4
3. เชื่อว่าโอกาสที่จะได้ งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากเทศบาล เมืองศรีราชา	136 (55.28)	88 (35.77)	18 (7.32)	4 (1.63)	0 (0.00)	4.45	0.70	มากที่สุด	5
4. รู้สึกมีความเกรงกลัว ต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหาก ลาออกจากงานโดยที่ยัง ไม่มีทางเลือกใหม่	147 (59.76)	92 (37.40)	4 (1.63)	3 (1.22)	0 (0.00)	4.56	0.59	มากที่สุด	1
5. เหตุผลหลักที่ ตัดสินใจทำงานกับ เทศบาลเมืองศรีราชานี้ ต่อไปก็คือสถานที่ ทำงานอื่นอาจไม่ สามารถได้ผลตอบแทน เท่ากับเทศบาล เมืองศรีราชา	141 (57.32)	93 (37.80)	11 (4.47)	1 (0.41)	0 (0.00)	4.52	0.50	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านการคงอยู่กับองค์กร						4.48	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.54$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

รู้สึกมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากลาออกจากงาน โดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 1

เหตุผลหลักที่ตัดสินใจทำงานกับเทศบาลเมืองศรีราชานี้ต่อไปก็คือสถานที่ทำงานอื่น อาจไม่สามารถได้ผลตอบแทนเท่ากับเทศบาลเมืองศรีราชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.50$) เป็นอันดับที่ 2

หากตัดสินใจลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในตอนนี้จะทำให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตอย่างมาก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับที่ 3

และตอนนี้รู้สึกว่าต้องทำงานกับเทศบาลเมืองศรีราชาเพราะความจำเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.68$) เป็นอันดับที่ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจ (n = 246)

ด้านจิตใจ	ความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความผูกพันต่อองค์กร	อันดับ
1. ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับเทศบาลเมืองศรีราชา	143 (58.13)	94 (38.21)	7 (2.85)	2 (0.81)	0 (0.00)	4.54	0.59	มากที่สุด	3
2. คิดว่าการออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นการเพื่อประโยชน์ของตัวเอง	148 (60.16)	88 (35.77)	9 (3.66)	1 (0.41)	0 (0.00)	4.56	0.58	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านจิตใจ	ความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	ระดับ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. จะรู้สึกผิดหวังจากเทศบาลเมืองศรีราชา ในเวลา นี้	142 (57.72)	98 (39.84)	5 (2.03)	1 (0.41)	0 (0.00)	4.55	0.56	มากที่สุด	2
4. เทศบาลเมืองศรี ราชาสมควรจะได้รับ ความจงรักภักดี	140 (56.92)	93 (37.80)	13 (5.28)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.59	มากที่สุด	4
5. ไม่คิดจะลาออกจาก เทศบาลเมืองศรีราชา ในเวลา นี้เพราะมี ความรู้สึกผูกพันกับ บุคลากรในเทศบาล เมืองศรีราชา	138 (56.10)	97 (39.43)	8 (3.25)	3 (1.22)	0 (0.00)	4.50	0.62	มากที่สุด	5
6. เทศบาลเมืองศรีราชา ได้ให้สิ่งที่ดี มาโดยตลอด	122 (49.59)	04 (42.28)	13 (5.28)	6 (2.44)	1 (0.41)	4.38	0.73	มากที่สุด	6
ภาพรวมด้านบรรทัดฐาน						4.50	0.50	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.50$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

คิดว่าการออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นเพื่อประโยชน์ของตัวเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 1

จะรู้สึกผิดหวังจากเทศบาลเมืองศรีราชาในเวลา นี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับที่ 2

ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับเทศบาลเมืองศรีราชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 3

และเทศบาลเมืองศรีราชาสมควรจะได้รับความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 4 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (n = 246)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ								
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ	ความผูกพัน	μ	σ	ความผูกพัน	μ	σ	ความผูกพัน
ด้านจิตใจ	3.59	0.47	มาก	3.62	0.43	มาก	3.60	0.45	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.45	0.53	มากที่สุด	4.53	0.56	มากที่สุด	4.48	0.54	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.48	0.51	มากที่สุด	4.53	0.49	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม	4.13	0.43	มาก	4.18	0.41	มาก	4.15	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-6 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายเล็กน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่าเพศชายทุกด้าน

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามอายุ (n = 246)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ														
	ไม่เกิน 30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			มากกว่า 50 ปี			รวม		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน
ด้านจิตใจ	3.66	0.37	มาก	3.62	0.46	มาก	3.59	0.45	มาก	3.59	0.48	มาก	3.60	0.45	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.57	0.51	มากที่สุด	4.53	0.51	มากที่สุด	4.44	0.55	มากที่สุด	4.47	0.58	มากที่สุด	4.48	0.54	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.56	0.38	มากที่สุด	4.60	0.44	มากที่สุด	4.44	0.55	มากที่สุด	4.48	0.51	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม	4.21	0.33	มาก	4.20	0.39	มาก	4.11	0.44	มาก	4.13	0.46	มาก	4.15	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-7 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาล
เมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่าบุคลากร
ที่มีอายุมากกว่า ในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 246)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา														รวม	ระดับ ความ ผูกพัน		
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		ระดับ	มัธยมศึกษา		ระดับ	อนุปริญญา/ ปวส.		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่า				ระดับ	
	ตอนปลาย/ ปวช.		ความ	ตอนปลาย/ ปวช.		ความ			ความ			ความ	ปริญญาตรี				ความ	
	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ			ผูกพัน	
ด้านจิตใจ	3.56	0.48	มาก	3.57	0.35	มาก	3.67	0.50	มาก	3.66	0.38	มาก	3.63	0.52	มาก	3.60	0.45	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.45	0.57	มากที่สุด	4.55	0.53	มากที่สุด	4.57	0.59	มากที่สุด	4.51	0.46	มากที่สุด	4.44	0.62	มากที่สุด	4.48	0.54	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.51	0.50	มากที่สุด	4.55	0.52	มากที่สุด	4.58	0.45	มากที่สุด	4.44	0.50	มากที่สุด	4.49	0.55	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม	4.12	0.44	มาก	4.17	0.42	มาก	4.22	0.41	มากที่สุด	4.16	0.36	มาก	4.14	0.51	มาก	4.15	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-8 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา
จังหวัดชลบุรี ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีการศึกษา
ระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาร้อยอื่น ๆ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษา
ระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาร้อยอื่น ๆ
ในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน (n = 246)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน																	
	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ	6-10 ปี		ระดับ	11-15 ปี		ระดับ	16-20 ปี		ระดับ	มากกว่า 20 ปี		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน
ด้านจิตใจ	3.66	0.44	มาก	3.59	0.47	มาก	3.58	0.46	มาก	3.50	0.54	มาก	3.62	0.42	มาก	3.60	0.45	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.52	0.60	มากที่สุด	4.42	0.53	มากที่สุด	4.47	0.57	มากที่สุด	4.45	0.50	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด	4.48	0.54	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.61	0.51	มากที่สุด	4.39	0.49	มากที่สุด	4.47	0.52	มากที่สุด	4.37	0.48	มากที่สุด	4.59	0.42	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม	4.21	0.45	มากที่สุด	4.08	0.40	มากที่สุด	4.12	0.43	มากที่สุด	4.05	0.46	มากที่สุด	4.20	0.38	มากที่สุด	4.15	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามประเภทของสายงาน (n = 246)

ความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทของสายงาน											
	พนักงานเทศบาล		ระดับ ความผูกพัน	ลูกจ้างประจำ		ระดับ ความผูกพัน	พนักงานจ้าง		ระดับ ความผูกพัน	รวม		ระดับ ความผูกพัน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านจิตใจ	3.67	0.45	มาก	3.65	0.63	มาก	3.58	0.43	มาก	3.60	0.45	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.44	0.56	มากที่สุด	4.53	0.53	มากที่สุด	4.45	0.54	มากที่สุด	4.48	0.54	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.47	0.51	มากที่สุด	4.45	0.54	มากที่สุด	4.52	0.49	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม	4.15	0.43	มาก	4.16	0.54	มาก	4.15	0.41	มาก	4.15	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-10 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีประเภทของสายงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสายงานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของสายงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสายงานอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้านจิตใจ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 246)

ความผูกพันต่อองค์การ	รายได้ต่อเดือน												รวม		
	ไม่เกิน 10,000 บาท		ระดับ 10,001-15,000 บาท		ระดับ 15,001-20,000 บาท		สูงกว่า 20,000 บาท		ระดับ		ระดับ				
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน	ผูกพัน			
ด้านจิตใจ	3.64	0.44	มาก	3.63	0.48	มาก	3.61	0.39	มาก	3.51	0.46	มาก	3.60	0.45	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.51	0.52	มากที่สุด	4.50	0.61	มากที่สุด	4.37	0.52	มากที่สุด	4.50	0.52	มากที่สุด	4.48	0.54	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.49	0.51	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด	4.49	0.43	มากที่สุด	4.50	0.52	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม	4.16	0.42	มาก	4.17	0.44	มาก	4.12	0.37	มาก	4.11	0.45	มาก	4.15	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-11 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้านจิตใจ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชาโดยใช้การ Compare mean

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย เป็นส่วนมาก รองลงมาเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี เป็นส่วนมาก รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก รองลงมา จบการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี เป็นส่วนมาก รองลงมา มีระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี เป็นพนักงานจ้าง เป็นส่วนมาก รองลงมา เป็นพนักงานเทศบาล และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท เป็นส่วนมาก รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านเป็นดังนี้

2.1 ด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ

เมื่อจำแนกตามรายชื้อได้ดังนี้ ไม่ได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลเมืองศรีราชา อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ตัดสินใจอยากมากที่จะลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชา ในเวลานี้ถึงแม้ว่าจะต้องการลาออก อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 เทศบาลเมืองศรีราชานี้มีความหมายต่อตัวท่านเป็นอย่างมาก อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 และไม่ได้มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อเทศบาลเมืองศรีราชาอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4 ตามลำดับ

2.2 ด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกตามรายชื้อได้ดังนี้ รู้สึกมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ เหตุผลหลักที่ตัดสินใจทำงานกับเทศบาลเมืองศรีราชานี้ต่อไปก็คือสถานที่ทำงานอื่นอาจไม่สามารถได้ผลตอบแทนเท่ากับเทศบาลเมืองศรีราชา อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 หากตัดสินใจลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในตอนนี้จะทำให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตอย่างมาก อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 และตอนนี้รู้สึกว่าจะต้องทำงานกับเทศบาลเมืองศรีราชาเพราะความจำเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 ตามลำดับ

2.3 ด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกตามรายชื้อได้ดังนี้ คิดว่าการออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นเพื่อประโยชน์ของตัวเอง อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ จะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในเวลานี้ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 ไม่ได้รู้สึกว่า เป็นภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับเทศบาลเมืองศรีราชา อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 และเทศบาลเมืองศรีราชาสมควรจะได้รับความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา

จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศหญิงมีความผูกพันต่อ

องค์กรมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่าเพศชายทุกด้าน

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพัน

ต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่าในทุก ๆ ด้าน

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิกการศึกษาอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิกการศึกษาอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน

3.4 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน

3.5 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีประเภทของสายงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสายงานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของสายงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสายงานอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้านจิตใจ

3.6 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้านจิตใจ

อภิปรายผล

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพการทำงาน เทศบาลเมืองศรีราชาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน มีสวัสดิการที่มั่นคง มีความรู้สึกที่ดี แน่นแฟ้นต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในลักษณะการแสดงตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร มีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความผูกพัน ทั้งด้านจิตใจ ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่สามารถปฏิบัติตนภายใต้บรรทัดฐานขององค์กรได้ ดังจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุลชยา เต็มชวาลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กร โดยรวมเฉลี่ยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่าง แรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และงานวิจัยของ ธนนันท์ ทะสุใจ (2547) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ และศึกษาถึงปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. การอภิปรายผลจากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล เมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เล็กน้อย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่าเพศชายทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิงต่างเห็นว่าอาชีพการทำงานในเทศบาล เมืองศรีราชา เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน มีสวัสดิการ ที่มั่นคง มีความรู้สึกที่ดี แน่นแฟ้นต่อองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พุทธานู (2543) ได้ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การศึกษาเฉพาะกรณี นายทหาร สัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

จำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่าอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ

มากกว่าในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นบุคลากรใหม่ต่างแสดงออกในลักษณะการแสดงตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พุทธานู (2543) ได้ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การศึกษานายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความผูกพัน ทั้งด้านจิตใจความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่สามารถปฏิบัติตนภายใต้บรรทัดฐานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พุทธานู (2543) ได้ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การศึกษานายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งเป็นบุคลากรใหม่ต่างแสดงออกในลักษณะการแสดงตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่าง

เต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พุทธานุ (2543) ได้ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตร ของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.5 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีประเภทของสายงานเป็น ลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีสายงานอื่น ๆ อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของสายงานเป็น ลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีสายงานอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ยกเว้น ด้านจิตใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของ สายงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความผูกพัน ทั้งด้านจิตใจ มีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่สามารถปฏิบัติตนภายใต้บรรทัดฐานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชยา เต็มชวลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง

2.6 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่น ๆ อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ยกเว้น ด้านจิตใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีอิสระในการทำงาน มีสวัสดิการที่มั่นคง มีความรู้สึกที่ดี แน่นแฟ้นต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในลักษณะการแสดงตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972, pp. 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนประถม และมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรส รายได้ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเทศบาลเมืองศรีราชา จัดทำนโยบายที่มุ่งให้บุคลากรเกิดความรัก สามัคคี โดยการสร้างการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาเทศบาลเมืองศรีราชา ในทุกมิติ

1.2 ผู้บริหารเทศบาลเมืองศรีราชา สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่บุคลากรของเทศบาลเมืองศรีราชา ได้เข้าร่วมเพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเทศบาลเมืองศรีราชา ควรมีการประชุมประจำปีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกันแสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประจำทุกปี

1.2 ผู้บริหารเทศบาลเมืองศรีราชา ควรจัดให้มีกิจกรรม เช่น กีฬา หรือกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยบูรพา เพิ่มเติม เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับหน่วยงานของเราว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยเดียวกันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- กุลชยา เต็มชวลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขวัญใจ เลียดประดม. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา*
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรากุล วสะพันธุ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท โอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาทากาญจน์ เลาหะเดช. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติมา วงศ์นาค. (2544). *การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (2559). รายงานผลการดำเนินงานปี 2559. ชลบุรี:

เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี.

ชนนันท ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5.

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาศึกษา,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธีรศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยาน
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภาพัญ โทมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทนา ฝ่องเกสซ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล
กึ่งการุณย์. ปริญญาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนือทิพย์ นวมถนอม. (2547). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุษยานี จันทร์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์การ: ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปฐมชัย มุสิกะบุตร. (2548). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง
จังหวัดภูเก็ต. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ,
วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ประนอม กิตติคุณฐิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประพันธ์ พุทธานุ. (2543). *ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล สุวรรณธาดา. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์.
- วรรณช ทองไพบลูย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณิ รัตนพันธ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(3), 10-16.
- สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธินี เฉชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุปรียา เตชะอัครนันท์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โสภกา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, น.อ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อลิษา สุขปิติ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย พรหมมณกุล, ร.ต.อ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in Work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(40), 533-546.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), 555-573.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organizations* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Theory, Research, and Application. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านเพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

3. อนุปริญญา/ ปวส.

4. ปริญญาตรี

5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี
3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี
5. มากกว่า 20 ปี

5. ประเภทสายงาน

1. พนักงานเทศบาล 2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานจ้าง

6. รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001-15,000 บาท
3. 15,001-20,000 บาท 4. สูงกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความผูกพันด้านจิตใจ						
1	ท่านยินดีที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลเมืองศรีราชา ไปตลอดชีวิตการทำงาน					
2	ท่านคิดว่าปัญหาที่เทศบาลเมืองศรีราชา ประสบอยู่คือปัญหาของตัวท่านด้วยเช่นกัน					
3	ท่านไม่ได้มีความรู้สึกที่เทศบาลเมืองศรีราชา เป็นเหมือนครอบครัวของท่าน					
4	ท่านไม่ได้มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อเทศบาลเมืองศรีราชา					
5	เทศบาลเมืองศรีราชา นี้มีความหมายต่อตัวท่านเป็นอย่างมาก					
6	ท่านไม่ได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลเมืองศรีราชา					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	ท่านตัดสินใจยากมากที่จะลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในเวลานี้ถึงแม้ว่าจะต้องการลาออก					
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
8	หากท่านตัดสินใจลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในตอนนี้จะทำให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตของท่านอย่างมาก					
9	ตอนนี้ท่านรู้สึกว่าคุณต้องทำงานกับเทศบาลเมืองศรีราชาเพราะความจำเป็น					
10	ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมากหากลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชา					
11	ท่านรู้สึกมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากท่านลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่					
12	เหตุผลหลักที่ท่านตัดสินใจทำงานกับเทศบาลเมืองศรีราชาต่อไปก็คือสถานที่ทำงานอื่นอาจไม่สามารถได้ผลตอบแทนเท่ากับเทศบาลเมืองศรีราชา					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
13	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าเป็นภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับเทศบาลเมืองศรีราชา					
14	ท่านคิดว่าการออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นเพื่อประโยชน์ของตัวเอง					
15	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในเวลานี้					
16	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชาในเวลานี้					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	เทศบาลเมืองศรีราชาสมควรจะได้รับ ความจงรักภักดีจากท่าน					
18	ท่านไม่คิดจะลาออกจากเทศบาลเมืองศรีราชา ในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันกับบุคลากร ในเทศบาลเมืองศรีราชา					
19	เทศบาลเมืองศรีราชาได้ให้สิ่งที่ดีแก่ท่านมา โดยตลอด					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองศรีราชา
จังหวัดชลบุรี

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัย