

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

กิตติยา อินทรอุดม

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

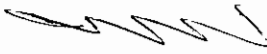
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กันยายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

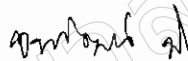
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ กิตติยา อินทรอุดม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ



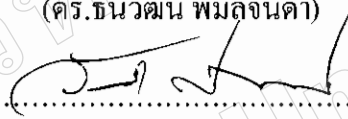
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ



ประธานกรรมการ

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)



กรรมการ

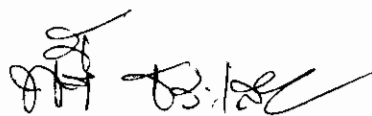
(ดร.วัลลภ ศัพท์พันธุ์)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 3 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์หลายท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ใน
การช่วยเหลือและให้คำปรึกษา รวมทั้งแนะนำแนวทางข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะ
อาจารย์พรเทพ นามกร, ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต และ อาจารย์เอกลักษณ์ ณ์ฤทธิ ที่ได้กรุณา
ให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปัญหาพิเศษ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้ศึกษา
ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ด้วยความนับถือเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายศักดิ์สิทธิ์ เข้มศรี (ปลัดเทศบาลเมืองบ้านสวน)

นายบุญชนะ เนาวรัตน์ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด) และ
ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา
และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ขอขอบพระคุณบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนทุกท่านที่ได้
สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน บิดา มารดา ตลอดจน
ทุกท่านที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

กิตติยา อินทรอุดม

54930377: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

กิตติยา อินทรอุดม: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน

อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL

AT THE OFFICE OF MUANG BANSUAN MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT,

CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: พรเทพ นามกร, รป.ม. 73 หน้า.

ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test One-way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

54930377: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: COMMITMENT/ PERSONNEL AT MUANG BANSUAN MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHON BURI PROVINCE

KITIYA INTARA-UDOM: THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT THE OFFICE OF MUANG BANSUAN MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: PORNTEP NAMKORN, M.P.A. 73 P. 2013.

This study aims 1) to examine level of organizational commitment of the personnel at the Office of Muang Bansuan Municipality, Muang district, Chon Buri province and 2) to compare the level of organizational commitment of the studied personnel classified by sex, age, educational level, type of employment, and salary. The population consists of 221 personnel at the Office of Muang Bansuan Municipality. A questionnaire is used as data collecting tool, and the statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, One-Way ANOVA, and LSD at a statistical significance of .05.

The findings show that holistically the level of organizational commitment of the studied personnel is rated high. When considered by aspect, the aspect of identification is rated the highest followed by the aspects of involvement and loyalty, respectively.

The comparison of level of organizational commitment of the studied personnel shows that the level of organizational commitment of the personnel with the differences of sex, educational level, in-service time, type of employment, and salary is not different while the level of organizational commitment of the personnel with the difference of age is different at a statistical significance of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	7
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	11
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	14
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	15
ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองบ้านสวน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล	38
4 ผลการวิจัย	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เมืองบ้านสวน	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย.....	55
อภิปรายผลการวิจัย	57
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	67
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในเทศบาลเมืองบ้านสวน.....	34
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล.....	41
3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	43
4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	45
5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป.....	47
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล เมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สรุปในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน.....	48
7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน จำแนกตามเพศ	49
8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน จำแนกตามอายุ	50
9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับอายุของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน.....	50
10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน	51
11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	52
12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง.....	52
13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน จำแนกตามเงินเดือน	53
14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	53

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	4
2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของ ความผูกพันต่อองค์กร	16
3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของ ความผูกพันต่อองค์กร	17

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University