

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

แสงฟ้า นรกิจ

- 1 พ.ศ. 2560

370561

11/10/2017

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

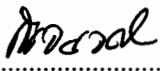
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2559


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

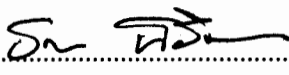
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ แสงฟ้า นรกิจ ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

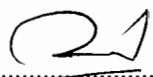
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล)


..... กรรมการ
(ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์)

คณะกรรมการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
วันที่.....เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน สุพงษ์ พันธุ์เฉลิมชัย รองนายกเทศมนตรีนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ รวมทั้ง บุคลากรเทศบาลนคร เจ้าพระยาสุรศักดิ์ที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยในงาน นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทน พระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

แสงฟ้า นรภิจ

53920155: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์: กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ บุคลากรเทศบาล/ ชลบุรี

แสงฟ้า นรกิจ: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
อำเภอศรีราชา จังหวัด (THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT
THE MUNICIPALITY OF CHAO PHRAYA SURASAK, SRI RACHA DISTRICT, CHON
BURI PROVINCE). อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่, Ph.D., 83 หน้า,
ปี พ.ศ. 2559

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและ
ประสิทธิภาพในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพใน
งานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยา
สุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน
และประสิทธิภาพในงานในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่าง
ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ

53920155: MAJOR: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: M.M.

(HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ MUNICIPALITY PERSONNEL/
CHON BURI

SAENGFA NORAKIJ: THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
PERSONNEL AT THE MUNICIPALITY OF CHAO PHRAYA SURASAK, SRI RACHA
DISTRICT, CHON BURI PROVINCE. INDEPENDENT STUDY ADVISOR: KANVALAI
NONTAKAEW FERRY, Ph.D., 83 P., 2016.

This study aimed to examine the level of opinion about job characteristics and working experience, the level of organizational commitment, the correlation between job characteristic and the organizational commitment, and the correlation between working experience and the organizational commitment of workers at the Municipality of Chao Phraya Surasak, Sriracha district, Chon Buri province. The population consisted of 226 workers. The data collecting tool was questionnaire and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation. The findings showed that the level of opinion of the population about job characteristic and working experience was high. The level of organizational commitment was high. The examination of the correlation between job characteristic and organizational commitment and the correlation between working experience and the organizational commitment showed that both correlations were positive with statistical significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	12
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	15
การวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	20
ข้อมูลเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การหาคูณภาพเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร	39
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	42
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	56
ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด ชลบุรี.....	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก	72
ภาคผนวก ข	78
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ.....	14
2-2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	30
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในภาพรวม.....	40
4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	43
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านความหลากหลายของงาน.....	44
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	45
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านผลป้อนกลับของงาน.....	46
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	47
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวม.....	48
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร.....	49
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้.....	50
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร.....	50
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร.....	52
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	54
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	55
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	56
4-17 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะกับความผูกพันต่อองค์กร.....	57
4-18 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	58

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การ สเดียร์.....	16
2-2 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การ	17

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าจากการทำงานให้เกิดขึ้นได้บุคลากรประเภทนี้นับเป็นทรัพย์สินที่องค์กรต้องรักษาไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด แต่โดยธรรมชาติขององค์กรนั้น การเข้าหรือออกของสมาชิกในองค์กรถือเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้ องค์กรจำเป็นจะต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกจากหลายสาเหตุ เช่น องค์กรเติบโตขึ้นมีการขยายงานมากขึ้น หรือรับบุคลากรใหม่เข้ามาแทนที่บุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องลาออกไปด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่องค์กรมีความจำเป็นต้องรับสมาชิกใหม่ ล้วนมีผลกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่งต่อองค์กรทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลาออกของสมาชิกระดับสูงอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรได้ เพราะการลาออกนั้นส่งผลให้ต้องมีการโยกย้ายสลับตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งต้องใช้เวลาเตรียมการและปรับตัวนานพอควรว่าการปฏิบัติงานทุกอย่างจะราบรื่น (กิตติยา อินทรอุดม, 2556) องค์กรของรัฐ สมาชิกในองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร การที่สมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรระบบราชการจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นแล้วสิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการสำคัญคือทำอย่างไรที่จะทำให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศจิตใจของตนเองและหน่วยงานของตน โดยไม่มีใครบังคับ เกิดขึ้นเองภายในจิตใจของตนเองนั้น นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อการทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ธนิต ฌ เชียงใหม่, 2555)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว นโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานเกิด ความพึงพอใจในองค์กร รวมถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบรรยากาศของการทำงานในองค์กรโดยเน้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ

การทำงานเป็นทีมการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่ความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อถือในอุดมการณ์ขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูง และมีอัตราการขาดงานต่ำ จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ, 2550) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างให้สมาชิกภายในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร พยายามที่จะรักษาบุคลากรและพยายามดึงคนที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรโดยใช้แรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและอยากจะทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจขององค์กรตลอดไป (อรอุมา ศรีสว่าง, 2544)

เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีขนาดใหญ่มีประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย อาทิ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านการเมืองการบริหาร จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเหตุผลให้เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำเป็นต้องกำหนดเป็นภารกิจเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป แต่การแก้ไขปัญหา จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ และเนื่องจากคณะผู้บริหารของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี การเลือกตั้งของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี แต่หากมีการยุบสภาหรือหมดวาระ ก็จะต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารชุดใหม่เข้ามาบริหารแทน ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายในการบริหารงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกับคณะผู้บริหารคณะเดิม ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจจากคณะผู้บริหารชุดใหม่ ก่อให้เกิดการโอนย้าย สับเปลี่ยนสายงานหรือหน่วยงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา ว่ามีความผูกพันมากหรือน้อยเพียงใด พร้อมทั้งต้องการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเนื่องจากยังไม่มีการศึกษามาก่อนว่าบุคลากรขององค์กรนี้มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลจาก

การศึกษาค้นคว้าที่ได้จะนำมาเป็นข้อมูลวางแผน และหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรและสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดผลดีในส่วนของการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างความสำเร็จเนื่องในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ประสบการณ์ในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

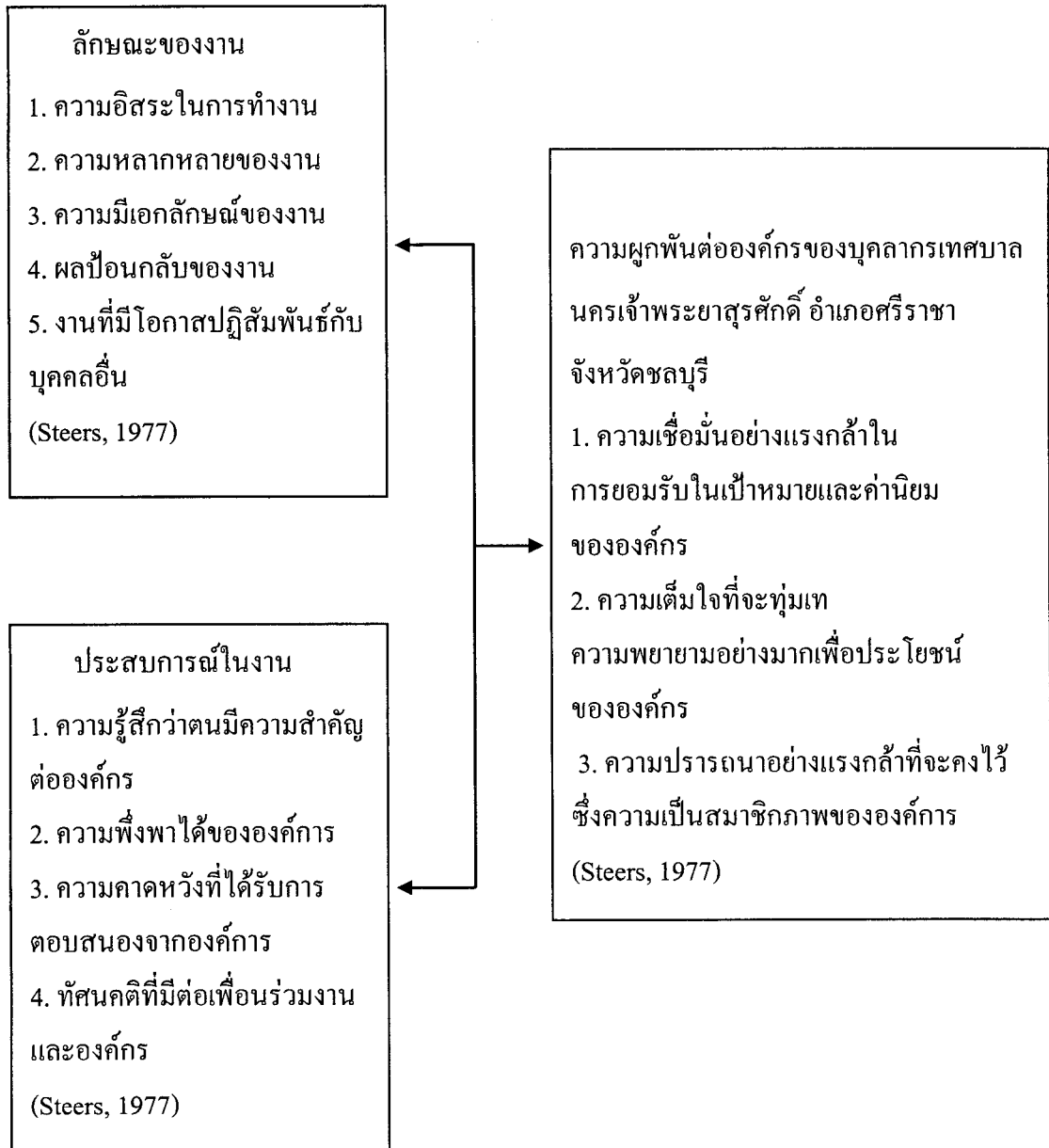
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 b, p. 122) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน

1.1.1 ลักษณะของงาน ประกอบด้วย

1.1.1.1 ความอิสระในการทำงาน

1.1.1.2 ความหลากหลายของงาน

1.1.1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

1.1.1.4 ผลป้อนกลับของงาน

1.1.1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.1.2 ประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย

1.1.2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

1.1.2.2 ความพึงพอใจขององค์กร

1.1.2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

1.1.2.4 ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวความคิดของ Steers (1977)

ประกอบด้วย

1.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ต่อไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้งานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้าง

เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 600 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ทั้งหมดมีจำนวน 240 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การทำวิจัยระหว่างเดือน มีนาคม- เมษายน 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี มีต่อองค์กรและแสดงออกมาทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นตระหนัก ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวม
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออก

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลและเทศบาลนามาจัดสรรเป็นเงินเดือน

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณ หมวดค่าจ้างประจำของเทศบาลหรือหมวดเงินเดือนของรัฐบาลด้วย

พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาล

ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี ได้รับผิดชอบอยู่ ได้แก่

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มี

การควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท่ายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน โดยมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขได้ทันเวลา

ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น

ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กร

ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อประสบปัญหา โดยเฉพาะเมื่อองค์กรเกิดปัญหาเรื่องเงินทุน หรือขาดทุนทางธุรกิจ ก็ยังมั่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และเป็นองค์กรที่สามารถดูแลบุคลากรที่ทำงานได้ตลอดจนช่วงอายุการทำงาน

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วหวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เมื่อทำดีแล้วได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีแนวคิดและทัศนคติที่มีต่องานไปในทางเดียวกัน สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานได้ ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดี ก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากร สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบและเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหาร แนวทางในการปรับปรุงเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด ชลบุรี
3. แผนกหรือหน่วยงาน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ต่อไป
4. ผู้ใช้บริการได้รับบริการจากเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด ชลบุรี ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เรียบเรียงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น แนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (Employee commitment) พบว่า ได้มีการ เริ่มต้นศึกษาโดย March and Simon (1958 อ้างถึงใน สุกานดา สุภคิตสันต์, 2540, หน้า 12) ในแง่มุม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน โดยกล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่ง รางวัลหรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์กร ต่อมา Becker (1960 อ้างถึงใน สุกานดา สุภคิตสันต์, 2540, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในเชิงแลกเปลี่ยนเช่นเดียวกัน โดย กล่าวว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบ เนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนเสียเวลา ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือ ที่เรียกว่า ไซด์-เบท (Side-bet) และพลังงาน ไปกับสิ่งนั้น ๆ ซึ่ง Becker ได้นำเสนอนิยามในเชิง ทฤษฎีของ ไซด์-เบท (Side-bet theory) ไว้ โดยแนวทางดังกล่าว ได้กลายเป็นแนวทางให้กับ นักวิชาการในยุคต่อมา ดังเช่น Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงใน ละมัย จันทรเกียรติ, 2553, หน้า 7) ให้คำนิยามว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทาง ที่ดี และ Sheidon (1977 อ้างถึงใน ละมัย จันทรเกียรติ, 2553, หน้า 7) ให้ความหมายว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรใน ด้านบวก และมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย Northcraft and Neale

(1990 อ้างถึงใน จุฬากาญจน์ เล่าหะเดช, 2545, หน้า 12) ให้ความหมายความผูกพันว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบโดยทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิถีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

นอกจากนี้ วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541, หน้า 25) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างเหนียวแน่น และจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในให้องค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 103-104) นอกจากนี้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายกับนักหลายท่านข้างต้นแล้วยังอธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side-Bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ เช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-organization goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ เช่นเดียวกับ Steers (1977, p. 46) คือ มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สุพานี สฤณภูวนิช (2552, หน้า 99) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป

Porter and Steer (1974 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 168) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือ อยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ธรรมเนียมและวัฒนธรรมการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของบริษัทอย่างไม่มีเงื่อนไข

Steers (1977, pp. 46-56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร

ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร โดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถที่ตนมีเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของ Steers (1977, pp. 46-56)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่น ๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ ดังนี้

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544, หน้า 24) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Steers (1977, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

ภรณ์ กীরติบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สุพินดา คิวานนท์ (2545, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้วองค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล Hellrigel and others (2001, p. 54 อ้างถึงใน ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547, หน้า 41) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์การมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์การที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์การ Newstrom and Davis (1989, p. 98 อ้างถึงใน ปิยะ บุนนาค, 2543, หน้า 16) ได้แสดงตารางของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความ ผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเหน้อยล้า - การขาดงานเพิ่ม - ขาดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร - ปริมาณงานต่ำ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น - สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง - บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดการปรับตัว - จะทำผิดกฎไม่เข้าข้างองค์กร

ที่มา: Newstorm and Davis (1983 อ้างถึงใน สมจีน นาคพลั้ง, 2547, หน้า 27)

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในระดับผู้บริหารหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

นั่นเอง นอกจากนั้นพนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบุคคลเป็นความรู้สึกอย่างลึกซึ้งที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มิใช่เกิดจากความต้องการภายในตัวหรือความต้องการของตัวบุคคล กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึง ความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทัศนะคติที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน กฤษวรรณ นวกุล, 2547, หน้า 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง 3 ลักษณะ

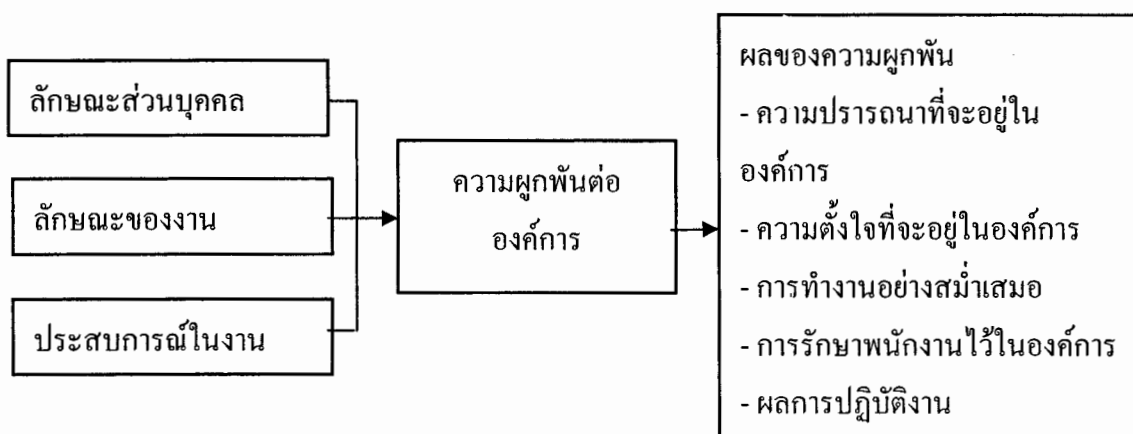
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Steers (1977, p. 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ อยู่ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจของ องค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น



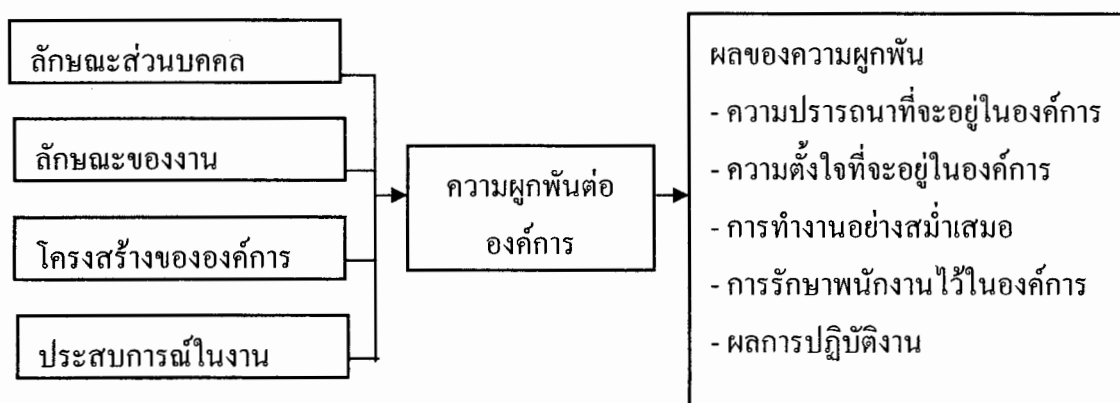
ภาพที่ 2-1 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน ธนิต ฌ เชียงใหม่, 2555, หน้า 15)

Mowday, Steers and Porter (1982, pp. 433-434) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ

ความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์การ



ภาพที่ 2-2 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การ (Mowday, Steers & Porter, 1982 อ้างถึงใน ธนิต ฅ เชียงใหม่, 2555, หน้า 16)

Kanter (1968 อ้างถึงใน ธนิต ฅ เชียงใหม่, 2555, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้ บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือ เหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็กรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

Miner (1992, p. 124 อ้างถึงใน ธนิต ฅ เชียงใหม่, 2555, หน้า 17) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการ

แสดงออกอย่างต่อเนื่องของเส้น คงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ Becker กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ซึ้้งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวกเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กร ซึ่ง Becker เรียกสิ่งเหล่านี้ว่าไซด์-เบท (Side-bet) เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์กร พนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระดับที่เขาู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคลเมื่อนำมาทดสอบ โดยไซด์-เบท (Side-bet theory) ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยวิทยาทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปรไซด์-เบท แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลทีู่้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ สเตียร์ และพอร์ทเทอร์ (Steers & Porter) โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กร ต่อจากนั้น Mowday, Steers and Porter (1982 อ้างถึงใน กิตติยา อินทรอุดม, 2556) ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป Porter, Loler and Hackman (1975, pp. 277-278 อ้างถึงใน กิตติยา อินทรอุดม, 2556) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มีอิสระในการทำงานตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีความมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเองน้อย การบอกว่าวิธีการทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคคล

เกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระต่ำ พนักงานอาจรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามั่นใจอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร Hrebiniak and Alutto, (1972, p. 566 อ้างถึงใน กิตติยา อินทรอุดม, 2556) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Sheldon (1971, p. 143) ได้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้
2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ที่ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กรนั้นวัดได้ 2 ลักษณะ คือ แบบวัดเจตคติ และแบบวัดพฤติกรรม แบบวัดส่วนใหญ่จะเป็นแบบประมาณค่า

แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งรวบรวมโดยสังเขป ได้แก่

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Smith (1970, pp. 84-85 อ้างถึงใน สิริพงษ์ นวสกุลชนนท, 2549, หน้า 28) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อเป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .82 - .93
2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Franklin (1975 อ้างถึงใน พิชดา กล้าหาญ, 2558, หน้า 22) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ ซึ่งมีข้อความ 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .63 เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ
3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974 b อ้างถึงใน พิชดา กล้าหาญ, 2558, หน้า 22) Buchanan วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน และความภักดีมีข้อความ 23 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ .86 .84 และ .92 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันโดยที่การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน มีค่าสหสัมพันธ์ .74
4. แบบวัดความผูกพันขององค์กรของ Cook and Wall (1980 อ้างถึงใน พิชดา กล้าหาญ, 2558, หน้า 22) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน ความภักดี ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบ 3 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่น .80 - .87
5. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and others (1974 อ้างถึงใน พิชดา กล้าหาญ, 2558, หน้า 22) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางเจตคติตามแนวคิดมี 3 องค์ประกอบ คือ
 - 5.1 มีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
 - 5.2 มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร
 - 5.3 บุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นแบบวัดที่มีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยมีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

สรุปผู้วิจัยได้นำแนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การของ Steers (1977) มาใช้ใน งานวิจัยครั้งนี้ ในเรื่องลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงาน และใช้แบบวัดความผูกพันต่อ องค์การของ Porter and others (1974) มีความผูกพันต่อองค์การ จะต้องแสดงออก 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพขององค์การเนื่องจากมาตรฐานวัดดังกล่าวครอบคลุมเรื่องที่คุณวิจัยศึกษา

ข้อมูลเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์

ประวัติความเป็นมา

เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลอ่าวอุดม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งสุขาภิบาลอ่าวอุดม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ลงวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2510 โดยเขตการปกครองของสุขาภิบาลอ่าวอุดม ประกอบด้วย พื้นที่ตำบลทุ่งสุขลา ทั้งตำบลและตำบลสุรศักดิ์บางส่วน ต่อมาในปี พ.ศ. 2513 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงเขตสุขาภิบาลอ่าวอุดม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ลงวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2513 กำหนดเขตการปกครองของสุขาภิบาลอ่าวอุดมใหม่ให้มีพื้นที่เพิ่มขึ้นครอบคลุมตำบลทุ่งสุขลา ตำบลสุรศักดิ์ทั้งตำบล และตำบลหนองขาม ตำบลบึงครอบคลุมบางส่วน

สภาตำบลหนองขาม จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 โดยได้กำหนดให้หมู่ที่ 6 บ้านโค้งดารา ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จัดตั้งเป็นสภา ตำบลหนองขาม การกำหนดดังกล่าวไม่มีการจัดทำแผนที่และคำบรรยายแนวเขต จึงทำให้เกิดการ ทับซ้อน และต่อมาพื้นที่ หมู่ที่ 6 บ้านโค้งดารา ได้แยกเป็นหมู่ที่ 7 บ้านเนินแสนสุข หมู่ที่ 8 บ้านหิน กอง และหมู่ที่ 11 บ้านหนองเลง จึงเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่าสภาตำบลหนองขามประกอบด้วย พื้นที่ 4 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 6 บ้านโค้งดารา หมู่ที่ 7 บ้านเนินแสนสุข หมู่ที่ 8 บ้านหินกอง และหมู่ที่ 11 บ้านหนองเลง สุขาภิบาลอ่าวอุดมและสภาตำบลหนองขามก็ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดในพื้นที่ตามความเข้าใจของแต่ละท้องถิ่นมาโดยตลอด

สุขาภิบาลอ่าวอุดม ได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตการปกครองครั้งที่ 2 ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องเปลี่ยนแปลงเขตสุขาภิบาลอ่าวอุดม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 227 ลงวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2534 แนวเขตดังกล่าวครอบคลุมพื้นที่ 306.44 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ในเขตการปกครอง 5 ตำบล คือ ตำบลสุรศักดิ์ ตำบลหนองขาม ตำบลบึง ตำบลบ่อวิน และตำบลเขาตันหยง ซึ่งในการ เปลี่ยนแปลงเขตการปกครองของสุขาภิบาลอ่าวอุดมในครั้งนี้ทำให้ครอบคลุมพื้นที่ของสภาตำบล

หนองขามทั้งหมดด้วยเมื่อปี พ.ศ. 2539 มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 ประกาศดังกล่าวระบุให้ จัดตั้งสภาตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม โดยท้ายประกาศ

กระทรวงมหาดไทย ดังกล่าว ระบุว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามมีแนวเขตตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ยกเว้นส่วนที่อยู่ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาลที่มีอยู่ในตำบลนั้น การที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ. 2539 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามเกิดขึ้นและมีพื้นที่ทับซ้อนอยู่ในพื้นที่ของสุขาภิบาลอ่าวอุดม ประเด็นปัญหาเรื่องการทับซ้อนพื้นที่ระหว่างสุขาภิบาลอ่าวอุดมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ที่ผ่านมาเป็นเรื่องที่รับทราบกันระหว่างท้องถิ่นทั้ง 2 แห่ง และพยายามแก้ไข ปัญหา

โดยมีการประชุมคณะกรรมการสุขาภิบาลอ่าวอุดม เมื่อปี พ.ศ. 2540 และมีมติให้เปลี่ยนแปลงแนวเขตสุขาภิบาลอ่าวอุดมโดยลดพื้นที่ หมู่ที่ 6, 7, 8 และ หมู่ที่ 11 (บางส่วน) ตำบลหนองขาม ซึ่งเป็นพื้นที่ของสุขาภิบาลอ่าวอุดมตามแนวเขต ปี พ.ศ. 2534 เพื่อให้เขตพื้นที่ดังกล่าวแยกออกไปเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ขณะเดียวกันสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ก็มีมติเห็นชอบตามมติของคณะกรรมการสุขาภิบาลอ่าวอุดม ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นเพียงมติของสภาท้องถิ่นทั้ง 2 แห่งที่เห็นร่วมกัน แต่ยังไม่ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงแนวเขตสุขาภิบาลอ่าวอุดม เพื่อให้มีผลใช้บังคับ โดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามได้รับการจัดตั้งเป็น เทศบาลตำบลอ่าวอุดมตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ก ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม ปีเดียวกัน แต่เนื่องจากในความเป็นจริงนั้น พื้นที่ อ่าวอุดมได้ถูกโอนไปอยู่ในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง (ปัจจุบันคือ เทศบาลนครแหลมฉบัง) ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลแหลมฉบัง พ.ศ. 2534 โดยมีพื้นที่แยกออกไปจากสุขาภิบาลอ่าวอุดมเป็นจำนวน 72.56 ตารางกิโลเมตร รวม 4 ตำบล 19 หมู่บ้าน ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสน

ในปี พ.ศ. 2545 จึงมีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อเทศบาล โดยใช้ชื่อว่า เทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เพื่อเป็นการระลึกถึงเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสง-ชูโต) ผู้บุกเบิกและสร้างความเจริญให้กับอำเภอศรีราชา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการปกครองในพื้นที่ทับซ้อนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ดำเนินการในพื้นที่หมู่ที่ 6, 7, 8, 11 รวมเป็นพื้นที่ 29.46 ตารางกิโลเมตร ส่วนเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์คงเหลือพื้นที่ 276.98 ตารางกิโลเมตร ซึ่งการปรับปรุงแนวเขตนี้ได้รับความเห็นชอบและรับรองแนวเขตจากคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน

ประชาชนที่เกี่ยวข้องของทั้ง 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2555 และในวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556 กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศเปลี่ยนแปลงเขตปกครองของทั้ง 2 แห่งอย่างเป็นทางการ จากนั้นในวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2556 กระทรวงมหาดไทยก็ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์เป็นเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ปีเดียวกัน

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เลขที่ 8 หมู่ 1 ถนน สายท่อน้ำตำบล หนองขาม อำเภอ ศรีราชาจังหวัด ชลบุรี 20230 มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 276.98 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 6.35 ของพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา

ทิศใต้ ติดต่อกับเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขต อบต. เขาคันทรง และ อบต.บ่อวิน อำเภอศรีราชา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองศรีราชาและอ่าวไทย

เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ประกอบด้วย 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลบ่อวิน, ตำบลหนองขาม, ตำบลสุรศักดิ์, ตำบลบึง และตำบลเขาคันทรง

วิสัยทัศน์

นครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เมืองอนุรักษ์วิถีชุมชน สังคมแห่งการเรียนรู้ เกื้อกูลและปลอดภัย ภายใต้การบริหารในระบบคุณธรรม รวมแหล่งอุตสาหกรรมและการเกษตร อาณาเขตเศรษฐกิจรุ่งเรือง

พันธกิจ

1. รักษาไว้ซึ่งการดำรงอยู่ของวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของคนในชุมชน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ให้สามารถดำเนินไป ได้อย่างดีควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และการเมืองการบริหาร
2. เสริมสร้างและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสวัสดิการชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนแบบแผน ในกระบวนการคิด และการกระทำของสถาบันทางสังคมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพคน และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
3. ส่งเสริมให้สังคมเป็นเมืองน่าอยู่ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งสาธารณูปโภค เพื่อรองรับการพัฒนาเมือง การขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม

5. สร้างกระบวนการบริหารงานที่เน้นประโยชน์สุขของประชาชน โดยยึดหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม จริยธรรม และการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

ภายใต้จุดมุ่งหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นกลยุทธ์และวิธีการทำงานที่จะทำให้การพัฒนา มีทิศทางเป็นไปตามที่ กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมเอกลักษณ์ทางสังคม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ดังนี้

1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติ

1.2 อนุรักษ์และสืบทอดหลักปฏิบัติอันแสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2. ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขและเมืองปลอดภัย ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้

2.1 จัดให้มีมาตรการการป้องกันโรค การรักษาโรค การเฝ้าระวังและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อส่งเสริมงานสาธารณสุขขั้นมูลฐาน และการต่อสู้กับยาเสพติด

2.2 จัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

2.3 จัดสวัสดิการชุมชน สังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของชุมชน

2.4 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบกิจกรรม การกีฬานันทนาการและการส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน

2.5 ส่งเสริมและสร้างระบบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมถึง มาตรการในการให้ความช่วยเหลือ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งท่องเที่ยว สิ่งสาธารณูปโภค ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ดังนี้

3.1 พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งระบบทางระบายน้ำ แหล่งน้ำ และที่สาธารณะ เพื่อเป็นต้นทุนในการใช้ชีวิตประจำวัน การเกษตร การอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว

3.2 พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคม และการสื่อสาร

4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ดังนี้

4.1 การพัฒนาขีดความสามารถและประสิทธิภาพในทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานเทศบาล

4.2 การบริหารกิจการภาครัฐตามอำนาจหน้าที่ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย สร้างวัฒนธรรมขององค์กรโดยยึด หลักคุณธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชะลี แก้วคง (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน ในภาพรวม ลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ลักษณะงาน พบว่า ด้านความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความมีเอกลักษณ์ของงานมีความผูกพันในระดับสูง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความผูกพันในระดับสูง และผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุวรรณ รักษาวงษ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษา ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 และระดับ 5 มีอายุราชการ 1-5 ปี ผลการศึกษาปัจจัยด้านผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับความผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับสูงสุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อน ส่วนอีก 4 ด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงานที่ทำทนาย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ชนิษฐา เพิ่มชัย (2550) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ในลักษณะงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ในด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในด้านการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารธนาชาติ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มชนชาติ และระดับรายได้ต่อเดือน ปัจจัยลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษณา โตทอง (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมคนธ์ เกษมสำราญ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี หากเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความมีอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความคาดหวังต่อองค์กร ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเคนเก็น จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความหลากหลายของงาน รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน ตามลำดับ และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ตามลำดับ

ดวงพร เซอร์ประยูร (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมากอันดับแรก และประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมากอันดับแรก ผลการทดสอบสมมติฐานด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อัจฉรา ทับจันทร์ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียนมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรพนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียนมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง หากเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งสถานภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ความอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ความหลากหลายของงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชาและร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ชำราชากรกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรมากที่สุด ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อัจฉราวดี จุติสมวาร (2548) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุน ธรรมชาติ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พนักงานบริษัทเงินทุน ธรรมชาติ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาส่วนประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการเป็นสมาชิกองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผลการศึกษา พนักงาน บริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับคือ ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามา พอจะสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชื่อผู้วิจัย	ลักษณะส่วนบุคคล	ลักษณะของงาน	ประสบการณ์ในงาน
วันชาติ แก้วคง (2547)	ไม่มีความผูกพันต่อ องค์กร	มีอิสระในการทำงาน หลากหลาย และมี ความก้าวหน้าในงาน	-
จรรุวรรณ รักษาวงษ์ (2549)	ไม่มีความผูกพันต่อ องค์กร	มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	-
ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550)	-	มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น	รู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ
ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550)	ลักษณะส่วนบุคคลมี ความผูกพันต่อ องค์กร	ลักษณะงานที่ทำให้ผล ต่อการทำงานในด้าน บวก	ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อการทำงานใน ด้านบวก
กฤษณา โดทอง (2551)	-	มีทัศนคติต่อลักษณะ งานในด้านบวก	มีการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ต่อองค์กร
สมคนธ์ เกษมสำราญ (2551)	ไม่มีความผูกพันต่อ องค์กร	ไม่มีความอิสระในการ ทำงาน	มีความผูกพันใน ประสบการณ์ทำงาน ทุกด้าน
จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551)	ไม่มีความผูกพันต่อ องค์กร	มีอิสระในการทำงาน หลากหลาย และมี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	ด้านความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร
ดวงพร เซอร์ประยูร (2552)	-	มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ด้านความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ลักษณะส่วนบุคคล	ลักษณะของงาน	ประสบการณ์ในงาน
อัญจรา ทับขัน (2553)	ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร	โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ	ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง
ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554)	-	มีด้านผลป้อนกลับของงาน	ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)	-	ความมีอิสระในการทำงาน	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
อัญจรวาตี จุติสมวาร (2548)	-	-	ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน
รัชดาพร รื่องเสียง (2549)	-	ความมีอิสระในการทำงาน	ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546)	-	ความหลากหลายของงาน	-

จากตารางที่ 2-2 สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าไม่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย มีอิสระในการทำงาน หลากหลาย มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน
3. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติ

ต่อเพื่อนร่วมงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีคะแนนความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความผูกพันด้าน
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี มีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้งานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 600 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) เป็นสูตรที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{600}{1 + 600(0.05)^2}$$
$$= 240$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ทั้งหมด 240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากการศึกษางานวิจัย กิตติยา อินทรอุดม (2556) นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพแวดล้อมของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือน รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณะของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมจำนวน 13 ข้อ

สำหรับส่วนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 167) เป็นระดับการประเมิน โดยเรียงลำดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|--------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รวมจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 167)

เป็นระดับการประเมิน โดยเรียงลำดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความตรง (Validity) เป็นการหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 = แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง ใช้ได้
- 1 = แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00-1.00 มีรายละเอียดของงานการพิจารณา คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้และนำไปใช้ได้เลยต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แต่ถ้าค่าต่ำกว่า 0.50 หรือค่าเป็นลบ แสดงว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรง (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, หน้า 142)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา การใช้ภาษา และการเข้าใจที่ชัดเจนให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่

ตรวจสอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ อาจารย์ประจำคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล อาจารย์ประจำคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

3. นายสุพงษ์ พันธุ์เฉลิมชัย รองนายกเทศมนตรีนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
ผลลัพธ์จากการประมวลผล ค่า IOC จากข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ได้ค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 จำนวน 40 ข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้ และได้ค่า 0.33 จำนวน 8 ข้อ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ทำการตัดทิ้งไปและนำเสนอให้ที่ปรึกษางานนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจริง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 49) แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยขอหนังสือแนะนำจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวไปยังนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2559 และกำหนดให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 4 วัน คือวันจันทร์ที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2559 ผู้วิจัยสามารถติดตามแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามคืนมาแล้ว จึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 การประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

1.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, หน้า 49) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

1.1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและแปลความหมายของคะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และแปลผล โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมคะแนนจากคำถาม 40 ข้อ 5 ระดับ แล้วนำผลรวมคะแนนมาจัดกลุ่มใหม่ ตามช่วงเวลาของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความผูกพันระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความผูกพันระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความผูกพันระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความผูกพันระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความผูกพันระดับน้อยที่สุด

1.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สำหรับ

การอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน

2.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation analysis) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cohen, 1988 อ้างถึงใน Nolan & Heinzen, 2008, p. 214) โดยแปลผลดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
$r = < 0.10$	มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ
$r = > 0.30$	มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง
$r = > 0.50$	มีระดับความสัมพันธ์กันสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	71	31.4
หญิง	155	68.6
รวม	226	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	79	35.0
31-40 ปี	100	44.2
41 ปีขึ้นไป	47	20.8
รวม	226	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	136	60.2
สมรส	83	36.7
หย่าร้างหรือหม้าย	7	3.1
รวม	226	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3	15	6.6
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	32	14.2
อนุปริญญา/ ปวส.	54	23.9
ปริญญาตรี ขึ้นไป	125	55.3
รวม	226	100.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
อายุงานยังไม่ถึง 1 ปี	24	10.6
1-2 ปี	36	15.9
3-5 ปี	72	31.9
6 ปีขึ้นไป	94	41.6
รวม	226	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	22	9.7
10,001-15,000 บาท	109	48.2
15,001-20,000 บาท	60	26.6
20,000 บาทขึ้นไป	35	15.5
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และ อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และมีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 26.4 และหย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมา ระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือปวช. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นจำนวน 41.6 รองลงมา มีอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และ อายุงานยังไม่ถึง 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมา มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะ ประสิทธิภาพในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานใน ภาพรวม

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.47	.863	มาก	4
2. ความหลากหลายของงาน	3.43	.905	มาก	5
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.68	.848	มาก	3
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.77	.746	มาก	1
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.69	.906	มาก	2
รวม	3.61	.853	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด ชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, $SD=0.853$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงานในด้านผลป้อนกลับของงานในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.746$) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.906$) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.848$) ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.47$, $SD=0.863$) และความหลากหลายของ งาน ($\bar{X}=3.43$, $SD=0.905$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้าน
 ความมีอิสระในการทำงาน

ข้อที่	ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนได้	3.59	.886	มาก	1
2	ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดเห็นตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.49	.845	มาก	2
3	ท่านมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.46	.806	มาก	3
4	กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.34	.917	ปานกลาง	4
รวม		3.47	.863	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.863$) เมื่อจำแนก รายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนได้ ($\bar{X} = 3.59$, $SD=0.886$) มีอิสระในการใช้ความคิดเห็นตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.49$, $SD=0.845$) มีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} =3.46$, $SD=0.806$) และส่วนความคิดเห็นของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.34$, $SD=0.917$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้าน
ความหลากหลายของงาน

ข้อที่	ความหลากหลายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	หน่วยงานมีการสลับจุดปฏิบัติงานของท่านเสมอ	2.94	1.063	ปานกลาง	4
2	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและง่าย ไม่จำเจ	3.55	.788	มาก	2
3	งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน	3.78	.817	มาก	1
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีพิเศษอยู่เสมอ	3.46	.952	มาก	3
	รวม	3.43	.905	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านความหลากหลายของงาน ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.43$, $SD=0.905$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับงานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.78$, $SD=0.817$) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและง่าย ไม่จำเจ ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.788$) งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทายอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.46$, $SD=0.952$) และหน่วยงานมีการสลับจุดปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X}=2.94$, $SD=1.063$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้าน
 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ข้อที่	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านสามารถบอกได้ว่างานที่ทำอยู่มี ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร ระบบ	3.87	.882	มาก	1
2	งานในความรับผิดชอบของท่านมี ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน และเป็นระบบ	3.70	.871	มาก	2
3	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่าน แก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.53	.816	มาก	4
4	ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของ งานได้อย่างชัดเจน	3.65	.823	มาก	3
	รวม	3.68	.848	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด
 ชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมระดับมาก
 (\bar{X} =3.68, SD=0.848) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ส่วนใหญ่
 เห็นด้วยกับงานที่ทำอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไรระบบ (\bar{X} =3.87, SD=0.882) รองลงมา
 เป็นงานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ (\bar{X} =3.70,
 SD=0.871) สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (\bar{X} =3.65, SD=0.823)
 และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี (\bar{X} =3.53, SD= .816) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้าน
ผลป้อนกลับของงาน

ข้อที่	ผลป้อนกลับของงาน	\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจใน ผลงานของท่าน	3.66	.904	มาก	3
2	ท่านต้องการรับทราบผลการ ปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่าน	3.77	.746	มาก	2
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ รับผิดชอบอยู่ สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	3.88	.717	มาก	1
	รวม	3.77	.789	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด
ชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านผลป้อนกลับของงาน ในภาพรวมระดับมาก
($\bar{X}=3.53$, $SD=0.816$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่
เห็นด้วยกับผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X}=3.88$, $SD=0.717$)
รองลงมาคือ ต้องการรับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.746$) และ
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงาน ($\bar{X}=3.66$, $SD=0.904$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ข้อที่	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านมีโอกาสไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.67	.955	มาก	2
2	กิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ท่านได้พบปะกับพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ	3.65	.881	มาก	3
3	มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน	3.75	.884	มาก	1
รวม		3.69	.906	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, $SD=0.904$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.884$) รองลงมาคือ มีโอกาสไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X}=3.67$, $SD=0.995$) และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ท่านได้พบปะกับ พนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ ($\bar{X}=3.65$, $SD=0.881$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงาน

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงาน
ในภาพรวม

ประสบการณ์ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.34	.823	มาก	3
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	3.77	.893	มาก	1
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.31	1.013	มาก	4
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.55	.929	มาก	2
รวม	3.49	.914	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.49$, $SD=0.914$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้เป็นอันดับแรก ($\bar{X}=3.77$, $SD=.893$) รองลงมาคือทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.929$) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X}=3.34$, $SD=0.823$) และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X}=3.31$, $SD=1.013$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงาน
ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ข้อที่	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.40	.939	มาก	3
2	หน่วยงานได้ให้รางวัลอย่างเหมาะสม เมื่อท่านได้ทำผลงานให้กับหน่วยงาน	3.07	.860	มาก	4
3	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และ ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.48	.719	มาก	1
4	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา	3.42	.774	มาก	2
รวม		3.34	.823	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด
ชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.47$, $SD=0.863$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนคร
เจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้หน่วยงาน
ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.48$, $SD=0.719$) รองลงมา คือ มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มี
ความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา ($\bar{X}=3.42$, $SD=0.823$) ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน ($\bar{X}=3.40$, $SD=0.939$) และหน่วยงานได้ให้รางวัลอย่าง
เหมาะสมเมื่อท่านได้ทำผลงานให้กับหน่วยงาน ($\bar{X}=3.07$, $SD=0.860$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ข้อที่	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านคิดว่าหน่วยงานสามารถจ้างท่านจนเกษียณอายุได้	3.91	.931	มาก	1
2	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากทางหน่วยงานของท่าน	3.63	.855	มาก	2
รวม		3.77	.893	มาก	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.893$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่คิดว่าหน่วยงานสามารถจ้างท่านจนเกษียณอายุได้ ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.931$) รองลงมาคือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากทางหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}=3.63$, $SD=0.855$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ข้อที่	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.31	1.012	มาก	3
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น คุงานฝึกอบรม	3.30	.997	มาก	4
3	ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้	3.31	.994	มาก	2
4	ท่านได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม	3.32	1.052	มาก	1
รวม		3.31	1.013	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.31$, $SD=1.013$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม ($\bar{X}= 3.32$, $SD= .052$) รองลงมาคือ ทำงานกับหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้ ($\bar{X}=3.31$, $SD=0.994$) พอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.31$, $SD=1.012$) และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น คุงานฝึกอบรม ($\bar{X}=3.30$, $SD=.997$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ข้อที่	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี	3.61	.903	มาก	1
2	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.49	.953	มาก	3
3	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	3.57	.931	มาก	2
รวม		3.55	.929	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.929$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี ($\bar{X}=3.61$, $SD=0.903$) รองลงมาคือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.931$) และเพื่อนร่วมงานในบริษัทฯ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X}=3.49$, $SD=0.953$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับที่
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.71	.908	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.87	.790	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.55	.970	มาก	3
รวม	3.71	.889	มาก	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$, $SD=0.889$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ส่วนใหญ่มีเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=3.87$, $SD=0.790$) รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.71$, $SD=0.908$) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.970$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข้อที่	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับที่
1	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรนี้	3.73	.948	มาก	1
2	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรเทศบาลนี้เสมอ	3.69	.869	มาก	2
	รวม	3.71	.908	มาก	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, $SD=0.908$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรนี้ ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.948$) รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรเทศบาลนี้เสมอ ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.869$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความ
เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อที่	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความ ผูกพัน	อันดับ ที่
1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานเพื่อให้องค์กรเทศบาลนี้ ประสบความสำเร็จ	3.91	.775	มาก	1
2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ องค์กรเทศบาลนี้เสมอ เพื่อให้งาน เสร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.89	.823	มาก	2
3	ท่านจะยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่ การทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จ	3.85	.775	มาก	3
4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กรเทศบาลนี้	3.83	.787	มาก	4
รวม		3.87	.790	มาก	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัด
ชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, $SD=0.790$) เมื่อจำแนกรายข้อ
พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน
เพื่อให้องค์กรเทศบาลนี้ ประสบความสำเร็จ ระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.775$) รองลงมาคือ เต็มใจ
ที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเทศบาลนี้เสมอ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}=3.89$,
 $SD=0.823$) ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ
($\bar{X}=3.85$, $SD=0.775$) และพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเทศบาลนี้ ($\bar{X}=3.83$,
 $SD=0.787$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ข้อที่	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความ ผูกพัน	อันดับ ที่
1	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานใน องค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออก ไปไหน	3.59	.976	มาก	2
2	องค์กรเทศบาลนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านจะทำงานด้วย	3.59	.924	มาก	1
3	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กร เทศบาลนี้จนเกษียณ	3.47	1.011	มาก	3
รวม		3.55	.970	มาก	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัด
ชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ในด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.970$)
เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ส่วนใหญ่คิดว่าองค์กรเทศบาลนี้
เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ($\bar{X}=3.59$, $SD=0.924$) รองลงมาคือ มีความต้องการที่จะ
ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไปไหน ($\bar{X}=3.59$, $SD=0.976$) และมีความตั้งใจ
ที่จะทำงานในองค์กรเทศบาลนี้จนเกษียณ ($\bar{X}=3.47$, $SD=1.011$) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**

ตารางที่ 4-17 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ลักษณะงาน					รวม
	ความมีอิสระ ในการทำงาน	ความ หลากหลาย ของงาน	ความมี เอกลักษณ์ ของงาน	ผลป้อนกลับ ของงาน	งานที่มี โอกาส ปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น	
ด้านความเชื่อมั่น	0.15	0.27	0.31	0.31	0.31	0.27
ด้านความเต็มใจ	0.31	0.25	0.36	0.28	0.28	0.30
ด้านความปรารถนา	0.11	0.19	0.20	0.15	0.26	0.18
รวม	0.19	0.24	0.29	0.25	0.28	0.25

จากตารางที่ 4-17 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.25$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.29$) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.28$) ผลป้อนกลับของงาน ($r = 0.25$) ความหลากหลายของงาน ($r = 0.24$) ความมีอิสระในการทำงาน ($r = 0.19$)

บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.27$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น พบว่า ลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.31$) ผลป้อนกลับของงาน ($r = 0.31$) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.31$) ความหลากหลายของงาน ($r = 0.27$) ความมีอิสระในการทำงาน ($r = 0.15$)

บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจมีความสัมพันธ์ใน

เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.30$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความความเต็มใจ พบว่า ลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.36$) ความมีอิสระในการทำงาน ($r = 0.31$) ผลป้อนกลับของงาน ($r = 0.28$) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.28$) ความหลากหลายของงาน ($r = 0.25$)

บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.18$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาพบว่า ลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.26$) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.20$) ความหลากหลายของงาน ($r = 0.19$) ผลป้อนกลับของงาน ($r = 0.15$) ความมีอิสระในการทำงาน ($r = 0.11$)

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-18 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ในงาน				รวม
	ความรู้สึกว่า คนมี ความสำคัญ ต่อองค์กร	ความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่ พึ่งพาได้	ความคาดหวัง ที่ได้รับบริการ ตอบสนองจาก องค์กร	ทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและ องค์กร	
ด้านความเชื่อมั่น	0.29	0.38	0.29	0.62	0.40
ด้านความเต็มใจ	0.26	0.25	0.29	0.46	0.32
ด้านความปรารถนา	0.20	0.34	0.59	0.55	0.42
รวม	0.25	0.32	0.39	0.54	0.38

จากตารางที่ 4-18 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.38$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ประสพการณ์ในงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($r = 0.54$) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.39$) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ($r = 0.32$) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = 0.25$)

บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.40$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นพบว่า ประสพการณ์ในงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($r = 0.62$) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ($r = 0.38$) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = 0.29$) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.29$)

บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.32$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจพบว่า ประสพการณ์ในงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($r = 0.46$) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.29$) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = 0.26$) ความรู้สึกว่าคุณคือองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ($r = 0.25$)

บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.42$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาพบว่า ประสพการณ์ในงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($r = 0.59$)

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($r = 0.55$) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ($r = 0.34$)
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = 0.20$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และ ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีจำนวน 240 คน เก็บรวบรวมข้อมูลตาม หน่วยงาน ได้รับคืนจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 94.17 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กร โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาล นครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่ได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน เป็น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30-40 ปี สถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป และมีรายได้ระหว่าง 3,000-15,000 บาท
2. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยา สุรศักดิ์มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมาก ไป น้อย ได้แก่ ผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของ งาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของงาน ตามลำดับ
3. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลนคร เจ้าพระยาสุรศักดิ์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ตามลำดับ

5. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน

6. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ประสบการณ์ในงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์มีอิสระในการทำงาน โดยมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อีกทั้งงานที่ทำมีเอกลักษณ์คือมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ บุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ทุกคนรู้และเข้าใจขั้นตอนและวิธีการ

ทำงานเป็นอย่างดี และสามารถมองเห็นผลงานที่ตนเองทำได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554, หน้า 76) พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553, หน้า 48) และดวงพร เซอร์ประยูร (2552, หน้า 56) ที่พบว่า ลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก และยังมี อัจฉราวดี จุตสมวาร (2548, หน้า 58) และ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546, หน้า 69) ที่พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์มีอิสระในการทำงาน โดยมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อีกทั้งงานที่ทำมีเอกลักษณ์คือมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ บุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ทุกคนรู้และเข้าใจขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นอย่างดี และสามารถมองเห็นผลงานที่ตนเองทำได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ความความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกหรือต่างแผนกกัน ส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง เข้มแข็ง งานที่ได้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554, หน้า 76) พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553, หน้า 49) และดวงพร เซอร์ประยูร (2552, หน้า 60) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน เช่นเดียวกับ ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550, หน้า 77) รัชดาพร รื่องเสียง (2549, หน้า 61) และอัจฉราวดี จุตสมวาร (2548, หน้า 59) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลและข้อสรุปข้างต้นมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ จำแนกออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ลักษณะงาน

ลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการสลับจุดปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจุดเดิมตลอดเวลา อาจเกิดความเบื่อหน่ายต่องาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีการหมุนเวียนงานหรือสลับจุดปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ทำงานที่หลากหลาย ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน

รู้สึกว่างงานไม่จำเจ และมีโอกาสในการนำเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อีก อีกทั้งหากพนักงานใน จุดใดจุดหนึ่งขาดไป บุคลากรที่อยู่ก็สามารถปฏิบัติงานแทนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งควรพิจารณาใน เรื่องส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสใช้เทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทาย ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่มีทั้งความยากและ ง่าย เพื่อให้รู้สึกว่างงานไม่จำเจ ไม่น่าเบื่อหน่าย

2. ประสบการณ์ในงาน

ประสบการณ์ในงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเล็กน้อย ที่สุด โดยเฉพาะในตารางเรื่อง โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ ซึ่งองค์กรควรสนับสนุน ให้บุคคลกรภายในได้มีโอกาสได้ไปดูหน่วยงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับงานของแต่ละหน่วยงาน หรือ ให้ผู้เชี่ยวชาญแลกเปลี่ยนความรู้สอนงานกับบุคลากรที่มีความสนใจและต้องการที่จะพัฒนา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แต่สัมพันธ์กับลักษณะงานด้านความมีอิสระในการ ทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรไม่มีโอกาส ได้รับความทราบของตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด และไม่ได้มีโอกาสไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน อื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอก จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์กับลักษณะงานต่ำ ผู้บริหารควรส่งจัดให้มี การประเมินผลการปฏิบัติงานรายเดือนและตีประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน อาจใช้เป็นบอร์ดประจำ แผนกแสดงตารางการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานได้ทราบและมีความ กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ผลงานตนเองออกมาดี ในส่วนด้านการติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ควรมอบหมายงานด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานเพิ่มเติมและหมุนเวียน ระหว่างพนักงานแต่ละคนในแผนก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง มีทัศนคติดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่มีความรู้สึกว่างงานมี ความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่ได้น้อย มีโอกาส ก้าวหน้าน้อย มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถน้อย มีความลำเอียงใน การประเมินผลงานจากหัวหน้างาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการค่าตอบแทน จัดให้

มีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานมากขึ้น และมีวิธีการประเมินผลงานที่ถูกต้อง เทียบตรง และยุติธรรม รวมถึงมีการประเมินแบบ 360 องศา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้นำมาใช้ในการพัฒนาและหาแนวทางให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานต่อไป
2. ควรศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคงอยู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลงานวิจัยมาเป็นหลักการพัฒนาทางการบริหารงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษณา โตทอง (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษวรรณ นวกุล. (2547). ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ส(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด /
ขนิษฐา เพิ่มชัย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูน
ซิงเดนเกิน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุวรรณ รักษาวงษ์. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาทากาญจน์ เล้าหะเดช. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล
กบินทร์บุรี การرض. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงพร เซอร์ประยูร. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย
สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 84-94.
- ชนิด ฅ เชียงใหม่. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นันทกาญจน์ จันทร์ทวาร. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะ บุญนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานธนาคาร ธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ละมัย จันทร์เจียว. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอ
บางแก้ว จังหวัดพัทลุง*, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชะลิ แก้วคง. (2547). *ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ใน
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด.
งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมดุสิตริสอร์ทเอนด์โปโล
คลับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคณีย์ เกษมสำราญ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัด
ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด
(ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริพงศ์ นวสกุลชนนนท์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง
ทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุกานดา สุภคิตสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานี สฤณภู่วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 9(9), 34-41.
- อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัจฉรา ทับชัน. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉราวดี จุติสมวาร. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเงินทุน ธนชาติ จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัญญา เปี่ยมประถม. (2553). การให้และรับข้อมูลป้อนกลับที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แกลงคอย) จำกัด. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

- วิไล จิระพรพาณิชย์. (2541). *วัฒนธรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยและ ชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา: บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-49.
- Nolan, S. A. & Heinzen, T. E. (2008). *Statistics for the behavioral sciences*. New York: Worth.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 149-226.
- Porter, L. W., & Steer, R. M. (1974). organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาลซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเทศบาลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตอบทุกข้อ ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนี้มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายแสงฟ้า นรกิจ

นิติปรีชญาทิ (สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คณะกรรมการจัดการและการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
 โสด สมรส หย่าร้างหรือหม้าย
4. การศึกษา
 มัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.
 อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน
 อายุงานยังไม่ถึง 1 ปี อายุงาน 1-2 ปี
 อายุงาน 3-5 ปี อายุงาน 6 ปีขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน
 น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของคุณได้					
2. ท่านมีอิสระ ในการใช้ความคิดเห็นตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
3. ท่านมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ					
4. กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
ด้านความหลากหลายของงาน					
5. หน่วยงานมีการสลับจุดปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
6. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและง่าย ไม่จำเจ					
7. งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน					
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีพิเศษอยู่เสมอ					
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน					
9. ท่านสามารถบอกได้ว่างานที่ทำอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร					
10. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ					
11. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
12. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน					
ด้านผลป้อนกลับของงาน					
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน					
14. ท่านต้องการรับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่าน					
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
16. ท่านมีโอกาสไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
17. กิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ท่าน ได้พบปะกับ พนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ					
18. มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน					
2. หน่วยงานได้ให้รางวัลอย่างเหมาะสมเมื่อท่านได้ทำผลงานให้กับหน่วยงาน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
4. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา					
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้					
5. ท่านคิดว่าหน่วยงานสามารถจ้างท่านจนเกษียณอายุได้					
6. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากทางหน่วยงานของท่าน					
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
7. ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
8. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ฐาน ฝึกอบรม					
9. ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้					
10. ท่านได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม					
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
11. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี					
12. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
13. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรนี้					
2. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรเทศบาลนี้เสมอ					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
3. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรเทศบาลนี้ ประสบความสำเร็จ					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเทศบาลนี้เสมอ เพื่อให้งานเสร็จถูกลงไปด้วยดี					
5. ท่านจะยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ					
6. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเทศบาลนี้					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
7. ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไปไหน					
8. องค์กรเทศบาลนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
9. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรเทศบาลนี้จนเกษียณ					

ขอบคุณในความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง *

ภาคผนวก ข
การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี
จังหวัดชลบุรี
คำชี้แจง ตารางนี้แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามกับข้อคำถามในแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4. กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความหลากหลายของงาน					
5. หน่วยงานมีการสลับจุดปฏิบัติงานของท่านเสมอ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและง่าย ไม่จำเจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทายอยู่เสมอ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน				
9. ท่านสามารถบอกได้ว่างานที่ทำอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
12. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านผลป้อนกลับของงาน					
13. ท่านมีโอกาสได้รับทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	0	+1	0	0.33	ตัดทิ้ง
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
15. ท่านต้องการรับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่าน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
16. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
17. ท่านมีโอกาสไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. กิจกรรมต่างๆภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ท่านได้พบปะกับ พนักงานในหน่วยงานอื่นๆ เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนที่เกี่ยวข้องช่วยกันแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง
20. มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน					
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
2. หน่วยงาน ได้แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้					
5. หน่วยงานใส่ใจดูแลสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของท่านเป็นอย่างดี	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง
6. ท่านคิดว่าหน่วยงานสามารถจ้างท่านจนเกษียณอายุได้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
7. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเหมาะสมกับความทุ่มเทที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง
8. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหามาจากทางหน่วยงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
9. ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น อบรม ฝึกอบรม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
11. ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
12. ท่านได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
13. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
14. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
15. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
16. หน่วยงานให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร					
ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นหน่วยงาน	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง
2. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรนี้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรเทศบาลนี้เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเทศบาลนี้ เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง
ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร					
5. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรเทศบาลนี้ ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเทศบาลนี้เสมอเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ท่านจะยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเทศบาลนี้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
9. ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไปไหน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. องค์กรเทศบาลนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านจะทำงานด้วย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
11. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรเทศบาลนี้จนเกษียณ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเทศบาลนี้	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง