

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

พุทธพงษ์ สองสี¹, สุรินทร์ นียมางกูร², ชาญชัย จิตรเหล้าอารพ³
นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
^{2,3}รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ ดร. หลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงาน บรรยากาศขององค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และ 4) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานเทศบาลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 186 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) คุณลักษณะของงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ต่ำมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.50) บรรยากาศขององค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.58) และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.56)
- 2) คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทศบาลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- 3) บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เช่นเดียวกัน
- 4) จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหา คือ บุคลากรบางคนไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขององค์การ และมีความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สำหรับข้อเสนอแนะคือ ควรให้องค์การออกกฎ ระเบียบ ในการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติตามโดยกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด และควรจัดการความขัดแย้งในการ ทำงานร่วมกันให้หมดไป ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การต่อไป

ความสำคัญ: คุณลักษณะของงาน, บรรยากาศขององค์การ, ความผูกพันองค์การ

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MUNICIPALITY PERSONNEL IN MUEANG DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE

Phuttapong Songsee¹, Surin Niyamangkoon², Chanchai Chittlaorporn³

¹Student of Master's Degree, Master of Public Administration Program, ValayaAlongkornRajabhat University.

²Associate Professor Dr. and Teaching Department Master of Public Administration Program,
ValayaAlongkornRajabhat University.

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the Job characteristics, the organizational climate and the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. 2) to study the relationship between the Job characteristics and the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. 3) to study the relationship between the organizational climate and the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. and 4) to study a problems and the suggestions for developing the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. The sample consisted of 186 selected municipality personnel in Mueang district, Pathum Thani province by proportional stratified sampling. The data was collected by questionnaire. The statistical analyses were frequency, percentage, average, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of this research were as follows:

1) For basic data analysis, it was found that the job characteristics of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province was at the high level ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.50) the organizational climate of personnel in Mueang District Municipalities, Pathum Thani Province was at the good level ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.58) and the organizational commitment of personnel in Mueang District Municipalities, Pathum Thani Province was at the high level ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.56).

2) From hypothesis testing, it was found that the Job characteristics of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province has a positive relationship with the organizational commitment at 0.01 level of significance, and

3) the organizational climate has a positive relationship with the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province at .01 level of significance.

4) From the study of problems and suggestions, it was found that the problems were some personnel do not follow the rules of the organization and there was a conflict in working together. For suggestions, the organization should control the personnel to strictly follow the

organizational regulations. The conflict should be managed to develop organizational commitment of personnel.

Key Word: Job characteristic, Organization climate, Organizational Commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน องค์การใดก็ตามจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย และในปัจจัยที่สำคัญแห่งความสำเร็จนั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ “มนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบในการบริหารงานภายในองค์การ ทั้งนี้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การ เพราะทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นพื้นฐานหนึ่งที่สำคัญที่ขาดมิได้ในการบริหารองค์การ หากองค์การใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์การของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว การบริหารองค์การก็ไม่สามารถที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลภายในองค์การก็คือ ความพยายามที่จะต้องดึงดูดให้คนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานให้ได้ และนอกจากนี้คือจำเป็นต้องมีการรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์การ พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์การอยู่ตลอดเวลา

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป โดยองค์การจะต้องจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2549) ทุกวันนี้้องค์การส่วนใหญ่จึงพยายามคิดหาแนวทางต่างๆ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากและผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าพนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์การ ก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานรู้สึกแยกแยะ และขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์การและงานที่ทำ ผลก็คือผลงานจะแยกลงเรื่อยๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่องานขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารในหลายองค์การต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก จะเห็นได้ว่าองค์การต่างๆ เริ่มมีการสำรวจเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น เป็นสิ่งที่เราต้องสร้างในมุมของจิตใจมากกว่าเรื่องของรางวัลหรือค่าตอบแทน เรื่องของการสร้างความผูกพันนั้น ไม่ใช่เรื่องยากแต่ก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายเช่นกัน ที่ไม่ยากก็

เพราะคนเป็นกุญแจสำคัญของการสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองนั่นก็คือ เหล่าบรรดาหัวหน้างานทุกระดับในองค์กรนั่นเอง วิธีการก็คือต้องพัฒนาหัวหน้างานทุกคนทุกระดับให้มีความเข้าใจและสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานในสังกัดของตนเองให้ได้

ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญให้คงอยู่ จึงต้องมีการสร้างบรรยากาศให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ, 2540) องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ชาญชัย อาจิมสมาจาร, 2539) บรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้หากเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่สนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์กรจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

จากความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานและบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญที่จะทำการศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และยังทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานสังคม ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต่อไป

อำเภอเมืองปทุมธานี ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 10 แห่ง มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น 347 คน ประกอบด้วย เทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 63 คน เทศบาลเมืองบางคูวัด จำนวน 40 คน เทศบาลตำบลบางชะแยง จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางเตือ จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางพูน จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบ้านกลาง จำนวน 15 คน เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จำนวน 24 คน เทศบาลตำบลหลักหก จำนวน 32 คน เทศบาลตำบลบางกะดี จำนวน 55 คน และเทศบาลตำบลบางหลวง จำนวน 31 คน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของงาน เรื่องบรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย อบรม ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงาน บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 347 คน ประกอบด้วย เทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 63 คน เทศบาลเมืองบางคูวัด จำนวน 40 คน เทศบาลตำบลบางเขียง จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางเตี๋ย จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางพูน จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบ้านกลาง จำนวน 15 คน เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จำนวน 24 คน เทศบาลตำบลหลักหก จำนวน 32 คน เทศบาลตำบลบางกะดี จำนวน 55 คน และเทศบาลตำบลบางหลวง จำนวน 31 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 347 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตรทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความคาดเคลื่อน 0.05 เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายทางทักษะ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน

ส่วนที่ 3 บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 และมีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.4

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.7

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 82.8 และอยู่ในระดับบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 17.2

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.7 และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.5 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.4 รายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.1 และรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ในองค์กรเทศบาล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความหลากหลายทางทักษะ พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะ โดยเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานในความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยงานหลายอย่าง ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ งานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.72) และงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติอยู่ต้องใช้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.79) ตามลำดับ

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.72) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถทำงานเสร็จสิ้นได้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.68) และผู้ตอบแบบสอบถามได้กำหนดขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอนทุกอย่าง ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.71) ตามลำดับ

ด้านความสำคัญของงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ งานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.71) และงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=1.03) ตามลำดับ

ด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

สามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.85) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวของตนเองและผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.75) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ถึงคุณภาพงานที่ตนเองได้ทำ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.65) และผู้ตอบแบบสอบถามต้องการข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า บรรยากาศขององค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านโครงสร้างขององค์การ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดสายการบังคับบัญชาและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.83) และหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกำหนดเป้าหมาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.83) ตามลำดับ

ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายงานในระดับตำแหน่งของงานต่างๆ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.80) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มี ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.71) และผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิจรรณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

ด้านความอบอุ่น พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านความอบอุ่น โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าลักษณะการทำงานระหว่างเพื่อร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.74) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือกับผู้ที่ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.87) และบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.98) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.80) รองลงมา คือ หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.84) และหน่วยงานมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปฝึกอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.80) ตามลำดับ

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีระบบการพิจารณาการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งงาน ตามเกณฑ์ความรู้ความสามารถของผลงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.84) รองลงมาคือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการกำหนดเงินเดือน โบนัส

และสวัสดิการอย่างยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.72, S.D.=0.89$) และหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องในหน้าที่อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.59, S.D.=0.87$) ตามลำดับ

ด้านความขัดแย้ง พบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านความขัดแย้ง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65, S.D.=0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเปิดโอกาสให้โต้แย้งได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ($\bar{X} = 3.68, S.D.=0.89$) รองลงมา คือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปเสมอ ($\bar{X} = 3.66, S.D.=0.88$) และหลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้ว บุคลากรไม่มีอคติต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ ($\bar{X} = 3.60, S.D.=0.99$) ตามลำดับ

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.96, S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.02, S.D.=0.84$) รองลงมา คือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการปรับอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93, S.D.=0.88$) ตามลำดับ

ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07, S.D.=0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 4.13, S.D.=0.79$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามส่งเสริมให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ($\bar{X} = 4.05, S.D.=0.81$) และในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ และประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04, S.D.=0.84$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94, S.D.=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้คือ

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98, S.D.=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรของตนเอง ($\bar{X} = 4.14, S.D.=0.70$) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรีบขึ้นแจ้งแก้ไขข้อกล่าวหา เมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหายทันที ($\bar{X} = 4.01, S.D.=0.79$) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ทำงานอยู่ ($\bar{X} = 3.96, S.D.=0.75$) และผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรคือปัญหาของตนเอง ($\bar{X} = 3.82, S.D.=0.74$) ตามลำดับ

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75, S.D.=0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์การก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ($\bar{X} = 3.99, S.D.=0.79$) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี ($\bar{X} = 3.74, S.D.=0.83$) ผู้ตอบแบบสอบถามยึดหยัดที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.71, S.D.=0.92$) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 3.67, S.D.=0.99$) และผู้ตอบแบบสอบถามยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ($\bar{X} = 3.66, S.D.=0.89$) ตามลำดับ

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานเป็นอย่างดีและผู้ตอบแบบสอบถามอุทิศตนให้การทำงานกับหน่วยงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.76) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.74) และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าองค์การนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนเองมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

คุณลักษณะของงานโดยรวมมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 1.1 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 1.2 คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน (ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 1.3 คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อ

สมมติฐานที่ 2.8 บรรยากาศขององค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศขององค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทุกด้าน คือด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 186 คน สรุปได้ดังนี้

ปัญหาพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. พนักงานขององค์การขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจขอบเขตของงาน การประสานงานของแต่ละส่วนงานขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงานและไม่รับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน)
 2. เป็นการทำงานและการบริหารงานแบบเป็นเครือญาติ จึงไม่เคร่งครัดในเรื่อง กฎ ระเบียบวินัยมากนัก ทำให้พนักงานไม่เกรงกลัวต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานและผลของการกระทำบางอย่าง (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 คน)
 3. ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจในการทำงานใหม่ๆ เท่าที่ควร (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)
 4. บรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดี สถานที่คับแคบ การแบ่งสถานที่ในการทำงานของแต่ละส่วนงานยังไม่เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)
 5. วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และมีความล้าหลังไม่ทันสมัย (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)
 6. หน่วยงานอยู่ในสังคมเมือง บุคลากรอาจประสบปัญหาแตกต่างกันไป เช่น การเดินทางอาจมีระยะทางในการเดินทางไปทำงานที่ไม่เท่ากันและประสบปัญหาในเรื่องของการจราจรที่ติดขัด จึงมีค่าครองชีพสูงไม่สอดคล้องกันรายรับที่ได้รับ (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)
- ข้อเสนอแนะพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้
1. อยากให้องค์การมีความรักและความสามัคคีต่อกัน เพิ่มความปรองดองสมานฉันท์ เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนงานที่ต้องประสานงานกัน (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)
 2. ควรมีการจัดสรรเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า คุณลักษณะของงานทุกด้าน (ด้านความหลากหลายทางทักษะ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน และ

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.50) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบ
ช่วยงานหลายอย่างต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย
การทำงานที่ชัดเจนกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอนทุก
งานที่ทำให้มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมีผลกระทบต่อ
ช่วยเหลือสังคมได้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนด
สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่าง
พัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามยัง
กับผลการวิจัยของ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555)

มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม
การศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ
การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น
แตกต่างกัน และพบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ
ตนเองกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงานมี
สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรโดยรวม
เฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า บรรยากาศขององค์กรทุกด้าน (ด้านโครงสร้างของ
องค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการ
ลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร) โดยเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับดี ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.58) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดสายการบังคับ
บัญชาและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนกำหนด
หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการ
กระจายงานให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งงานต่างๆ ผู้บังคับบัญชาท่านเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจใน
การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ลักษณะ
การทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชา
ให้คำแนะนำและช่วยเหลือกับผู้ได้บังคับบัญชาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก
หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปฝึกอบรมพัฒนาการ
ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หน่วยงานของ
มีระบบการพิจารณาการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งงาน ตามเกณฑ์ความรู้ความสามารถของผลงาน มีเกณฑ์ใน
การกำหนดเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอย่างยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว มีการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องใน
หน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แย้งได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน
หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปเสมอ หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกัน
แล้ว บุคลากรจะไม่มีอคติต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีการปรับปรุงระบบการ
ทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ในการปฏิบัติงานร่วมกัน
ภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ และประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี และผู้ตอบแบบสอบถามมี

ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยาม พลาซ่า จากการศึกษาพบว่า รับรู้บรรยากาศองค์การ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด ซึ่งจะเห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การดี คือ ความอบอุ่น และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับเหมาะสม คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมา คือ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ รางวัล มาตรฐานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน และความยินยอมให้มีความขัดแย้ง

3. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน (ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, $S.D. = 0.57$) ทั้งนี้อาจเป็นของผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์การแห่งนี้รู้สึกว่าเป็นปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหาเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์การของตนเองในทางเสียหายทันที และรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์การที่ได้ทำงานอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามยังคงอยู่กับองค์การนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นคนกลางขององค์การ จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ยินยอมที่จะทำงานในองค์การต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์การก้าวหน้า และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าองค์การนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนเองมากได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานเป็นอย่างดี มีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ อุทิศตนให้การทำงานกับหน่วยงานของท่านอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน .

4. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทุกด้านคือด้านความผูกพันด้าน

ว. 2
155

CIM-Journal Vol. 3 No. 2
Rajabhat University

No. 2
155

การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ระดับ
 บบสอบถามมีงานหลายอย่าง ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่
 หมายในการทำงานที่ชัดเจนกำหนดขั้นตอนในการทำงาน
 ที่กำหนด ซึ่งงานที่ทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมี
 ยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ผู้ตอบแบบสอบถาม
 วยตนเองเองสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ
 ด้ทำและต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้ตอบ
 าย ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
 ้นความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของ
 คล้องกับผลการวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554)
 วิชาการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุ
 ารศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย
 อกความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน
 ้มค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับ
 ากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ
 ื่อขององค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล
 ื่น ไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัย
 ด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดย
 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน
 เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า บรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีโดยรวมทุกด้าน คือด้านความ
 ผูกพันด้านจิตใจ, ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่
 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดสายการบังคับบัญชาและแบ่งงาน
 อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนกำหนดหน้าที่และความ
 รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายงานให้
 ผู้ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งของงานต่างๆ ผู้บังคับบัญชาท่านเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้
 อย่างเต็มที่และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ลักษณะการทำงานระหว่าง
 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ
 ช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชามุลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หน่วยงานได้
 สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปฝึกอบรมพัฒนาการปฏิบัติงาน
 อย่างเท่าเทียมกันผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หน่วยงานของมีระบบ
 การพิจารณาการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งงาน ตามเกณฑ์ความรู้ความสามารถของผลงาน มีเกณฑ์ในการ
 กำหนดเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอย่างยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว มีการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องในหน้าที่
 อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แย้งได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน หน่วยงาน
 ของผู้ตอบแบบสอบถามพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปเสมอ หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้ว
 บุคลากรจะไม่มีอคติต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้

อย่างชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัย อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ และประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี และผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาภาณจน์ วิฑูรพงศ์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดีไอเอส สยาม พลาซ่า จากการศึกษาพบว่า รับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขาย และการตลาด ซึ่งจะเห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การดี คือ ความอบอุ่น และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับเหมาะสม คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมาคือ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานความรับผิดชอบ รางวัล มาตรฐานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน และความยินยอมให้มีความขัดแย้ง

จากการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ปัญหาพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงาน คือ 1) การที่พนักงานขององค์การขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจขอบเขตของงาน และการประสานงานของแต่ละส่วนงาน 2) การทำงานและการบริหารงานแบบเป็นเครือญาติ จึงไม่เคร่งครัดในเรื่อง กฎ ระเบียบวินัย ในการทำงานมาก ทำให้พนักงานไม่เกรงกลัวต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานและผลของการกระทำบางอย่าง 3) การไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจในการทำงานใหม่ๆ เท่าที่ควร 4) บรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดี สถานที่คับแคบ การแบ่งสถานที่ในการทำงานของแต่ละส่วนงานยังไม่เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน 5) วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และมีความล้าหลังไม่ทันสมัย ข้อเสนอแนะพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน คือ ให้องค์การมีความรักและความสามัคคีต่อกัน และควรมีการจัดสรรเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาภาณจน์ วิฑูรพงศ์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดีไอเอส สยาม พลาซ่า จากการศึกษาพบว่า รับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด ซึ่งจะเห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การดี คือ ความอบอุ่น และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับเหมาะสม คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมาคือ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ รางวัล มาตรฐานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน และความยินยอมให้มีความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ เรื่องการยังคงอยู่กับองค์การนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ยังอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามความ

ต้องการของผู้บริหาร ซึ่งไม่ใช่มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารกลับไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ บุคลากรจึงรู้สึกว่าเป็นธรรมกับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าในการทำงานในองค์กรนั้น

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร เรื่องความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ยังอยู่ในระดับปานกลาง เพราะบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานของตนเอง การตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นๆ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุงาน จึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก

3. ควรให้องค์การมีความรักและความสามัคคีต่อกัน เพิ่มความปรองดองสมานฉันท์ เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนงานที่ต้องประสานงานกัน ให้องค์การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีกว่านี้ จัดแบ่งสถานที่ในการทำงานของแต่ละส่วนงานให้เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ให้มีการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กรเรื่องของระเบียบวินัยในการทำงานให้พนักงานเกรงกลัวต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่ผิดกฎระเบียบหรือการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องในหน้าที่ ควรให้องค์การดำเนินการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้หมดไปเสมอที่เกิดขึ้นในองค์กรและหลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้ว บุคลากรควรจะไม่มีความขัดแย้งต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ ควรให้องค์การมีการปลูกจิตสำนึกในเรื่องการคงอยู่กับองค์กร สร้างความรักความผูกพันกับองค์กรและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานเทศบาลในท้องที่อื่นๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรมีการศึกษาว่าการมีตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลหรือไม่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2539). นักบริหารผู้ทรงประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอส.พี.เอฟ.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์. (2549). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาดบริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยาม พลาซ่า. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรทัศน์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An introductory analysis. New York: Harper and Row.

ชื่อ-สกุล/ รหัสนักศึกษา	ชื่อเรื่องภาษาไทย	ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ	ประธาน/กรรมการที่ ปรึกษา		การเผยแพร่บทความ	วันที่สอบ ภาคการศึกษา	
			วิทยานิพนธ์/ภาคินิพนธ์	ชื่อ		เค้า โครง	ปากเปล่า
13 พระเจริญ บุญทศ 54B73330213	ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสิ่งแวดล้อมในนิคม อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี	The Effectiveness of Environmental Management of Nava Nakorn Industrial Estate in Pathum Thani Province	ประธาน กรรมการ	ร.ต.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร อ.ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์	- วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือนม.ค.-ม.ย. 58 - การประชุมวิชาการและ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันที่ 24 ม.ค. 2558 ณ อาคารทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	26 ก.พ. 57	19 พ.ย. 57
14 นางสนามนงส์ ไพรศรี 54B73330315	ประสิทธิภาพการนำนโยบาย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ไปปฏิบัติเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่ม จังหวัดภาคกลาง	The Effectiveness of Thai Women Empowerment Funds Policy Implementation for Women Quality of Life Development in the Area of the Central Provinces Group	ประธาน กรรมการ	ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง อ.ดร.วิมล ทอม ยิ่ง	- วารสารบัณฑิตศึกษา มรภ.ว ไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนพ.ค.-ส.ค. 58 - การประชุมวิชาการและ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันที่ 24 ม.ค. 2558 ณ อาคารทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	5 มี.ค. 57	24 พ.ย. 57