

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง
ชื่อและนามสกุล นางนัทธมน จันมณี
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

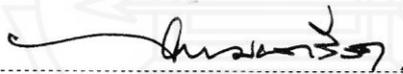
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ. 

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)



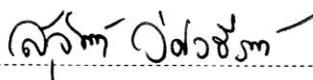
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง
ผู้วิจัย นางนันทมน จันมณี รหัสนักศึกษา 2523005003 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์วีวัฒน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง (4) ศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 250 คน จากประชากรทั้งสิ้น 644 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร และด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร (2) เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันยกเว้นบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 58.3 (4) ข้อเสนอแนะ 1) เทศบาลควรพิจารณาการผ่อนคลายการบังคับใช้กฎระเบียบหรือให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรมากขึ้นเพื่อมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล 2) ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารองค์กร รวมทั้งการให้อิสระทางความคิดกับพนักงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร 3) ควรจัดให้มีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 4) ควร กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร และชี้แจงเกณฑ์ดังกล่าวให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทราบ 5) ควรจัดโครงการฝึกอบรมวิธีการ หลักการ และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนงานให้กับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมการสอนงานในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

Thesis title: Organizational Commitment of Mabtapud Muang Municipality
Personnel, Rayong Province
Researcher: Mrs. Nuttamon Chanmanee; **ID:** 2523005003;
Degree: Master of Public Administration;
Thesis advisors: (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr.Rangson
Prasertsri, Associate Professor ; **Academic year:** 2012

Abstract

The purposes of this research were to (1) study organizational commitment level of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province (2) compare the organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel by personal factors (3) study factors affecting organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province (4) study recommendations of personnel and suggest appropriate approaches to enhance organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province.

Samples consisted of 250 personnel of Mabtapud Muang Municipality, Rayong province, obtained from population of 644. Instrument used was questionnaire. Accidental sampling method was applied. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way Anlysis of Variance, correlation coefficient analysis and stepwise regression analysis.

Research results revealed that (1) organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel, Rayong province was at high level; with highest mean on willingness to devote to the organization, following by loyalty and devotion to the organization, faith and confidence in the organization, respectively (2) when compared organizational commitment, no differences were found among those with different personal factors, except personnel with different income level had different organizational commitment at 0.05 level of statistical significance (3) recognition, work itself, achievement and advancement affected organizational commitment of Mabtapud Muang Municipality personnel with level of statistical significance at 0.05, all four variables could predict organizational commitment of personnel at 58.3 percent (4) suggestions included 1) the organization should consider relaxation of rules and regulations so to foster workflow and work achievement 2) activities to strengthen relationships between employees and the management should be arranged, together with the provision of autonomy and opportunities for personnel to show their opinions 3) reward systems should be developed so those with distinct performance would be proud and be assured of the recognition from the organization, peers and supervisors 4) there should be written criteria on salary increase from performance appraisal, and should make known to all personnel 5) training on coaching should be provided to all management levels, the result of which would finally lead to culture of coaching of the organization in the near future.

Keywords: Organizational Commitment, Mabtapud Muang Municipality, Rayong Province

กิตติกรรมประกาศ

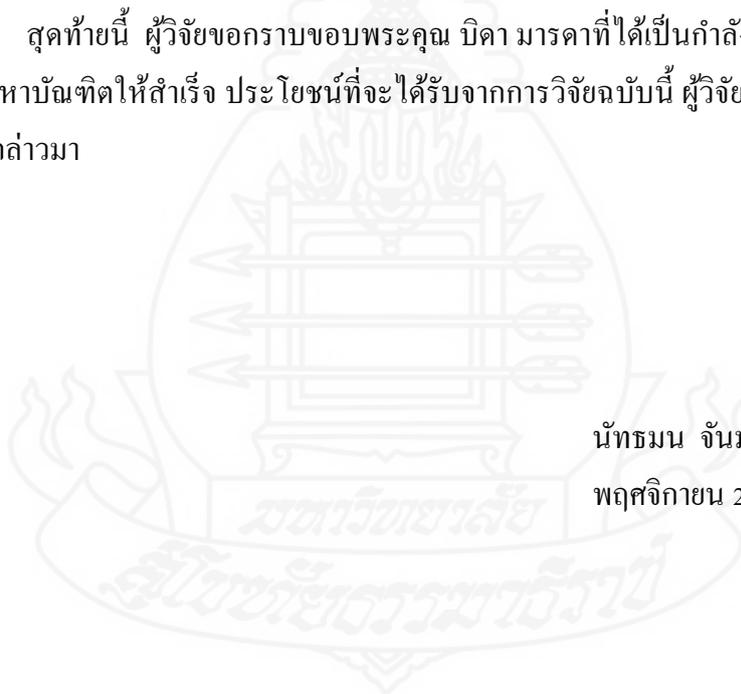
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต และรองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่ได้ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่าน รองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิเดช วันโนทัย ประธานกรรมการสอบ ได้ให้ความกรุณาแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อช่วยให้การวิจัย สำเร็จและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณทุกท่าน เป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาที่ได้เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยที่จะศึกษา ในระดับมหาบัณฑิตให้สำเร็จ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่กล่าวมา

นัทธมน จันมณี

พฤศจิกายน 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	20
ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง	53
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล	57
ตอนที่ 5 ผลของปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์การ	65
ตอนที่ 6 ผลสรุป ข้อเสนอแนะ	67
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปการวิจัย	73
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	89
ก แบบสอบถาม	90
ข ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	98
ประวัติผู้วิจัย	102



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงถึงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ..... 21
ตารางที่ 2.2	แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด..... 31
ตารางที่ 3.1	แสดงการเลือกจำนวนตัวอย่างของกลุ่มประชากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง..... 37
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ..... 42
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ..... 43
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 43
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา..... 44
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน..... 44
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทบุคลากร..... 45
ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน..... 45
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง ใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม..... 46
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง ใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน ความสำเร็จของการทำงาน..... 47
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง ใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน การยอมรับนับถือ..... 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน	49
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ	50
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	51
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	52
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในภาพรวม	53
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร	54
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร	55
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ.....	57
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	59
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม ประเภทบุคลากร.....	62
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตาม อัตราเงินเดือน.....	63
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบ ตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร จำแนกตาม อัตราเงินเดือน.....	64
ตารางที่ 4.27 ปัจจัยมีความสำคัญเชิงสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้ตัวแปรอิสระในการ พยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง.....	66
ตารางที่ 4.29 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะในภาพรวม.....	67
ตารางที่ 4.30 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จ ของการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.31 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับ นับถือ.....	69
ตารางที่ 4.32 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านลักษณะ งาน.....	70
ตารางที่ 4.33 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านความ รับผิดชอบ.....	71
ตารางที่ 4.34 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.35 จำนวน และร้อยละการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	12
ภาพที่ 2.2 แสดง โครงสร้างองค์การของสำนักงานเทศบาลเมืองมาบตาพุด.....	29

