



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
“งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”

THE EIGHTH NATIONAL SYMPOSIUM AND THE FOURTH INTERNATIONAL SYMPOSIUM
BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY
“RESEARCH AND INNOVATION FOR THE DEVELOPMENT
OF SOCIETY TOWARD SUSTAINABILITY”

ประชุมวิชาการผ่านระบบออนไลน์
วันอาทิตย์ที่ 26 เมษายน 2563

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีร่วมกับ

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
การกีฬาแห่งประเทศไทย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
KENT STATE UNIVERSITY	FO GUANG UNIVERSITY
GUIZHOU NORMAL UNIVERSITY	UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
RIGA TECHNICAL UNIVERSITY	WESTERN SYDNEY UNIVERSITY
BAUMAN MOSCOW STATE TECHNICAL UNIVERSITY	

กลุ่มสาขาวิชาที่นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์

- กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

คำนำ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านวิชาการ โดยการส่งเสริมนักวิจัย นักวิชาการ รวมถึงนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาให้เกิดการสร้างและพัฒนา ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในระดับชุมชน และระดับประเทศ ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การสร้างความรู้ความเข้มแข็งทางวิชาการ และการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ รวมทั้งยังเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสหวิทยาการ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จึงจัดให้มีการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4 ผ่านระบบออนไลน์ ภายใต้หัวข้อ “งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน” ขึ้น ซึ่งการประชุมดังกล่าวนี้ ได้รับความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.), สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์, การกีฬาแห่งประเทศไทย, Kent State University, Fo Guang University, Guizhou Normal University, Universitas Negeri Medan, Bauman Moscow State Technical University, Riga Technical University, Western Sydney University

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมุ่งหวังว่าการจัดประชุมวิชาการครั้งนี้ จะเป็นโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาสหวิทยาการหลากหลายสาขาวิชา และนำไปสู่การพัฒนาวิชาการความรู้ที่ดีต่อไปในอนาคต



(รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล)
อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

สารบัญ

การนำเสนอผลงานวิจัย

หน้า

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์

- 37 ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ในตำบลบางเตย อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม
Social Welfare Needs of The Elderly in Bangtoei Sub-District, Sam
Pharn District, Nakhon Pathom Province.
กัญญาณัฐ ไพคำ, วรางคนา โพธิ์รักษ์ และณัฐวรรณ สาสึงห์..... 337
- 38 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม
Personnel Administration of Bangtoei Subdistrict Administration
Organization, Sam Pharn District, Nakhon Pathom Province.
กัญญาณัฐ ไพคำ, ญาติมา นุชแดง..... 347
- 39 การบริหารจัดการตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2562) ของเทศบาล
เมืองบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
The Management of The Three Year Development Plan (2017 - 2019)
of Omni City Bueng Yitho Municipality District, Thanyaburi District,
Pathumthani Province.
กัญญาณัฐ ไพคำ 358
- 40 กระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมือง
มุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
The process of creating a commitment to the local government
OrganizationMukdahan Municipality.
พีระ จันทร, จีราพร สุขารมย์ และณัฐพล พรหมวิชา 367
- 41 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการให้บริการด้านสาธารณสุข ต.ดอนตาล อ.ดอนตาล
จ.มุกดาหาร
Community Participation in Providing Health Services in Dontan Sub-
District,Don Tan District,Mukdahan Province.
วรรณิ ลีอรัตนองค์ชัย, ปณณชัตต์ ต้นบุญเสริม และจิตต์ ศรีโยหะ มุกดาธนพงศ์.... 375

กระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เทศบาลเมืองมุกดาหารจังหวัดมุกดาหาร
The process of creating a commitment to the local government
OrganizationMukdahan Municipality

พีระ จันทร, จีราพร สุขารมย์ และณัฐพล พรหมวิชา

Phira Chanthorn¹, Chiraaporn Sukharomand² and Nattapol Promwicha³

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, โทร.097-0733621

Branch:Public AdministrationFaculty of Political Science, Tel.097-0733621

e-mail: Nattapol.1925p@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองมุกดาหาร จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี รองลงมา มีอายุ 20-30 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี ตามลำดับ มีการศึกษาดำรงปริญญาตรี รองลงมา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ มีสถานะเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ รองลงมา เป็นพนักงานจ้างทั่วไป, พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: การสร้างความผูกพัน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, พนักงานจ้าง

Abstract

The purpose of this research was to study the purpose of this research was to study the process of establishing relationships with local administrative organizations, Mukdahan Municipality, 238 persons. The instrument used in this research was a 5 level rating scale questionnaire. Data were analyzed by frequency frequency distribution. Percentage, average, standard deviation using statistical

software package Personnel of Mukdahan Municipality, Mukdahan District, Mukdahan Province Mostly male Followed by females aged 31-40 years, followed by aged 20-30 years, 41-50 years and 51-60 years, respectively, with lower education than bachelor's degrees, followed by bachelor's degrees next to bachelor's degree And higher than bachelor degrees, respectively, with status of employment staff following the mission, followed by general employment. Municipal staff And permanent employees, respectively, in the opinion level towards the bonding process with the Mukdahan Municipality Organization, Mukdahan District, Mukdahan Province. In overall and in each level at a high level With the aspect that has the highest opinion level Which is the aspect of confidence and acceptance of the goal And the values of the organization, followed by the strong desire to continue to be members of the organization And the willingness to make the best effort to work for the organization respectively.

Keyword: Building Bond, Local Administrative Organization, Employee

บทนำ

จากสภาพการณ์โลกในปัจจุบัน เป็นยุคของโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งระบบเศรษฐกิจเป็นระบบเสรีที่เต็มไปด้วยการแข่งขันระหว่างประเทศต่างๆ บริบทของสังคมก้าวไปสู่ สังคมแห่งการเรียนรู้ และความเป็นประชาธิปไตยที่มีการเรียกร้องของประชาชนมากขึ้นด้วยต้องการไปมีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครอง ผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรปัจจุบันต้องตกอยู่ในสถานะที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงใดที่เกิดขึ้นทำให้สภาพแวดล้อมของปัจจัยต่างๆ ที่องค์กรพึงพิงอยู่ต้องเปลี่ยนสภาพไปจากเดิม องค์กรหรือหน่วยงานที่มีความพร้อมมากกว่าจะเข้ามาช่วงชิงโอกาสได้ก่อนความรวดเร็วในการรุกเข้าหาโอกาสจึงเป็นสิ่งที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานใดหากต้องการดำรงฐานะให้อยู่รอดสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงประการแรกคือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารองค์การต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งการที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน จะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างผูกพันในองค์การ ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและ

ประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์การให้กับคนในองค์การ

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การอย่างมาก และส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้และจากการที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงานจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพนักงานจะมีความผูกพันอยู่กับองค์การพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การภาครัฐ : ศึกษากรณี เทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพัน

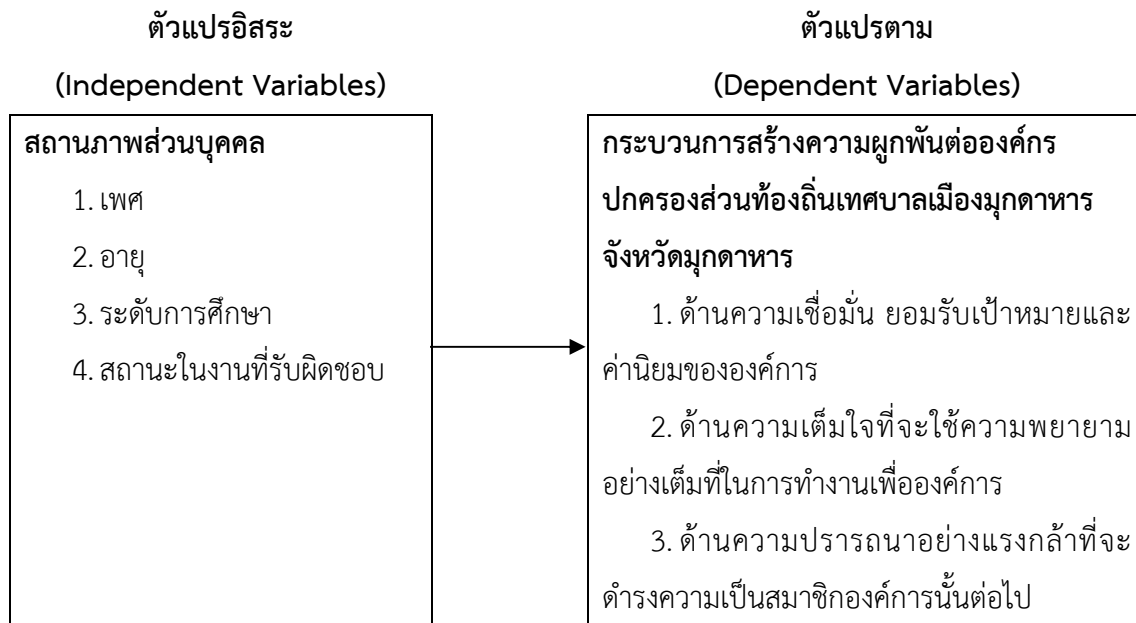
ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป Porter และ Steers (1983 : 442) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment)

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) แนวทางนี้จะเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การซึ่งแสดงออกถึงความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานและการไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ทั้งนี้ อาจเกิดจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปในองค์การและผลได้ผลเสีย (Sunk Costs) ที่เกิดขึ้นว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป้าหมายขององค์การ และบุคคลต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้เพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมในการนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในท้ายที่สุดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติมีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์การรวม ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นเพียงความรู้สึกพึงพอใจ

เนื้อหาของงานเท่านั้น นอกจากนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างช้าๆ หากแต่มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ยาวนานกว่าความพึงพอใจในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 238 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ แนวคิด ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย

4. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง ทั้งด้านเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา ข้อคำถาม ให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาที่ศึกษา

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

6. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้ (try - Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างทดลอง คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลเสาไห้ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี จำนวน 30 คน

7. นำผลการตอบแบบสอบถาม ในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่ามาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability Analysis) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .927 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

8. นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

โดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

บุคลากรของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 44.11 รองลงมา มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.82 อายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ตามลำดับ มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 60.92 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 ตามลำดับ มีสถานะในงานที่รับผิดชอบ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 42.44 รองลงมา เป็น

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72 ตามลำดับ

การวิจัยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเทศบาล ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.12) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.23) รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.18) และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.15$, S.ระดับ ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเทศบาล (D. = 0.17) ตามลำดับ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.23) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ จะปกป้องหน่วยงาน เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางลบ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.50) และความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของตนด้วย ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ระดับความคิดเห็น ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.17) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.49) รองลงมา ได้แก่ ทุ่มเท เสียสละ และเต็มใจมีส่วนร่วมกับการงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.44) และพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.18) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ถึงแม้หน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลง ก็ต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ มีความสุข และสบายใจที่ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.45) และมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ

1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ จะปกป้องหน่วยงาน เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางลบ และความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของตนด้วย ตามลำดับ

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ของหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ ทุ่มเท เสียสละ และเต็มใจมีส่วนร่วมทำงานของหน่วยงาน และพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด ตามลำดับ

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ถึงแม้หน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลง ก็ต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป รองลงมา ได้แก่ มีความสุข และสบายใจที่ทำงานในหน่วยงานนี้ และมีศรัทธา และภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมุ่งมั่นในการสร้างค่านิยมในการบริการประชาชนด้วยความโปร่งใส ไม่ทุจริต คอรัปชั่นอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนยิ่งขึ้น

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ควรมีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และจริยธรรม ให้มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อองค์กรเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ควรมีการสร้างความสมดุลในด้านการงานกับชีวิต และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางกาย และทางใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพื่อย้ำความคิดให้กับบุคลากรว่าการตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามสถานะงานของบุคลากร เพื่อศึกษาว่าบุคลากรที่มีสถานะงานต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เพื่อศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในลักษณะใด

3. ควรมีการศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์การภาครัฐของผู้บริหารศึกษาเทศบาลเมืองมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารมีการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์การให้กับบุคลากรอย่างไรบ้างโดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- คณิษฐาพันธุ์วานิช. (2551). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิรวัดน์ ทองอินทร์. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์