

ความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา

อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร

Organizational commitment of Municipal Personnel Khlong Lan Phattana

District Khlong Lan Prefecture Kamphaeng Phet Province

สมถวิล อุ่นสกุล¹ พิชณ นุญนิยม¹

Abstract

The purpose of this research are 1) to study the organizational commitment of personnel development Khlong Lan phattana district Khlong Lan prefecture Kamphaeng Phet Province. 2) to study factors related to the organizational commitment of personnel development Lan phattana district khlong Lan prefecture Kamphaeng Phet Province and 3) to find ways to build organizational commitment of municipalities personnel Khlong Lan phattana district Khlong Lan prefecture Kamphaeng Phet province. Instruments used to collect data include, 1) query 92 people. Data analysis include, Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. And 2) an interview 17 people. Data analysis include, Frequency and Content Analysis. The results showed that 1) organizational commitment of municipal personnel Khlong Lan pattana district Khlong Lan prefecture Kamphaeng Phet Province. 2) factors related to the organizational commitment of municipal personnel Khlong Lan phattana district Khlong Lan prefecture Kamphaeng Phet Province constitute have the freedom to work ,manifested in its work, the acknowledgment of the return, the chance to interact with other applications, the expectation to receive a response from the organization and the sense that they are important to the organization at a high level. 3) guidelines for the organizational commitment of municipal personnel Khlong Lan phattana district Khlong Lan prefecture Kamphaeng Phet Province guidelines for each of the following. (1) the confidence and acceptance of the goals and values of the organization include administrators should be held to explain the purpose and goal of the organization is to make people aware and to be treated in the same way. (2) the willingness to be fully committed to the organization include

management should take special care of personnel matters such as welfare. The staff is friendly. Security functions. So that people are willing to devote their talent to the full. (3) the requirement to maintain membership in their organizations include use psychology in management. By care staff as family. Work with passion and commitment in organizations. The morale and the morale of staff.

Keywords : Organizational commitment Personnel

¹ Faculty of Humanities and Social Sciences Kamphaeng Phet Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร 3) หาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ 1) แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจำนวน 92 คน การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) แบบสัมภาษณ์ จำนวน 17 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านการรับทราบผลย้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

3. แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ได้แนวทางที่สำคัญในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติเพื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องสวัสดิการ การให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร ความมั่นคงในหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

3.3 ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน พบว่า ควรใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารงาน โดยการดูแลบุคลากรเสมือนบุคคลในครอบครัว ปฏิบัติงานด้วยความรักและผูกพันในองค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร

บทนำ

ปัจจุบันสภาพการของระบบบริหารราชการยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ปัญหากฎระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ของระบบราชการที่บีบรัดและผูกมัด จนทำให้มีการบริหารงานไม่คล่องตัว การทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือปัญหาระบบการบริหารงานที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติราชการที่ดี ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยังขาดความเหมาะสมและยุติธรรม ตลอดจนการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออก หรือทำงานโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือมีความผูกพันน้อยลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 228) ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา ดังนั้น จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐ และผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (อรุณ รักธรรม, 2540, หน้า 180)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนาอยู่ในระดับใด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนาอยู่ในระดับใดและมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความ

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งผลจากการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรปรับเปลี่ยนในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ สิ่งใดเป็นปัจจัยที่พึงปรารถนาที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร
- 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร
- 3) เพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Steer (1976, อ้างถึงใน บุญช่วย คล้าแอม, 2549, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่าประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง การแสดงออกเป็นทัศนคติ และความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์การ โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์การไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์การอื่นๆ และเชื่อว่าองค์การจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม และมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกโดยตรงถึงความเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมจะให้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขและพัฒนางานเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์การในทุกๆด้าน แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1976, อ้างถึงใน บุญช่วย คล้าอณ, 2549, หน้า 10-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา 2) ลักษณะงาน (job characteristics) หมายถึง สภาพที่งานแต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความหลากหลายในงาน และงานที่ท้าทาย (3) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา จำนวน 92 คนดังนี้ 1) พนักงานราชการ 27 คน 2) พนักงานจ้างทั่วไป 41 คน 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ 24 คนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานบุคลากรเพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 17 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะคงซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมาคือด้านความประจักษ์ในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับทราบผลย้อนกลับของงาน ซึ่งเท่ากับ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องาน

3. แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน และสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรโดยกระทำตนเป็นแบบอย่างเพื่อให้บุคลากรรับทราบยอมรับในเป้าหมายและภารกิจขององค์การโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ พบว่า ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากร ในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องสวัสดิการ การให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร ความมั่นคงในหน้าที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์การให้กับบุคลากร ให้เกิดการยอมรับและทำงานด้วยความทุ่มเททั้งร่างกาย และ แรงใจ

3.3 ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ พบว่า ควรใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารงาน โดยการดูแลบุคลากรเสมือนบุคคลในครอบครัว ปฏิบัติงานด้วยความรักและผูกพันในองค์กร มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร การให้ทุนในการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานมากขึ้น

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า บุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การการทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ และคิดว่าการตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (อ้างถึงใน บุญช่วย คล้าแอม, 2549) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยตรง เสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมจะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านการรับทราบผลย้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน งานมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่เห็นได้ชัด ได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง การปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยให้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น องค์การมีการพิจารณาความดีความชอบมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเห็นว่าสมาชิกเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญ ผลประโยชน์ที่ได้รับตอบจากองค์การ มีความคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นันทนา ประกอบกิจ (2538) กล่าวว่า การมีอิสระในวิธีการและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งวัดได้จากขอบเขตในการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการทำงาน โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจ ความประจักษ์ในงานซึ่งวัดได้จาก งานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่เห็นได้ชัด การยอมรับและการให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน วัดได้จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของ

หน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถโดยไม่มีอคติ และความสามารถขององค์กร ในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิต วัดได้จาก ความรู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการและความมั่นคงอย่างดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติเพื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากร ในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องสวัสดิการ การให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร ความมั่นคงในหน้าที่เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารงาน โดยการดูแลบุคลากรเสมือนบุคคลในครอบครัว ปฏิบัติงานด้วยความรักและผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (อ้างถึงใน อำนาจ ยิ้มชัย, 2550) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม และเป็นเป้าหมายขององค์กร ยึดถือเป็นบรรทัดฐาน และเคารพอำนาจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยจะเริ่มต้นด้วยการประเมินค่ามาตรฐานของกลุ่มในทางบวก ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคล และของกลุ่ม จากนั้นเขาก็จะเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานเหล่านั้นจนเกิดเป็นความผูกพัน บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่ต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) จะอยู่บนพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร ได้แก่ รางวัล ผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับ โดยที่บุคคลจะรู้สึกรัก และผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้จากลักษณะที่เขารับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กร เช่นเดียวกัน โดยถ้าสมาชิกมีความผูกพันกันสูงก็จะเป็นการต่อต้าน และอิทธิพลกัน ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ดังนั้น คนที่ทำงานกับองค์กร โดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนา หรือมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้แนวทางที่สำคัญในแต่ละด้านดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติเพื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกัน 2) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องสวัสดิการ การให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร ความมั่นคงในหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และ 3) ควรใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารงาน โดยการดูแลบุคลากรเสมือนบุคคลในครอบครัว ปฏิบัติงานด้วยความรักและผูกพันในองค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจกับพนักงานจ้างการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรและการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ระหว่าง เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.พิษณุ บุญนิยม อาจารย์ที่ปรึกษาได้เมตตาช่วยเหลือการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ และนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา ที่ได้ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือทุกด้าน

เอกสารอ้างอิง

- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญช่วย คล้าเอม. (2549). ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ชัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). แนวคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: ธนุขพรินต์ติ้ง.
- อรุณ รักธรรม. (2540). หลักสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- อำนาจ ยิ้มซ้อย. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทซัมบิทโอไดบอดี อินดัสตรี จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.