**ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง**

**The Relationship between Organizational Culture and The Staff’s Organizational Commitment at Bangsaothong District Administrative Organization**

อาคม ล่ามกิจจา

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่

ปีการศึกษา 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3)ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงประชากรคือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงจำนวน 156 คนกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 113 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และสหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

2.ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มี อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานและระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.สภาพแวดล้อม ค่านิยมและข่ายวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนวีรบุรุษ และขนบธรรมเนียมประเพณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**คำสำคัญ** วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

**ABSTRACT**

The purposes of this research were to 1) to study the level of factors of organizational culture and the staff’s organizational commitment at Bangsaothong District Administrative Organization 2) to compare the staff’s organizational commitment on basis of personal factors and 3) to study the relationship between the factors of organizational culture and the staff’s organizational commitment at Bangsaothong District Administrative Organization. The sample included 113 staff. Data were collected suing 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson’s Coefficient Correlation.

The findings revealed as follows.

1. The factors of organizational culture were reported to be generally found at the high level, and the staff’s organizational commitment at Bangsaothong District Administrative Organization was reported to be generally found at the high level.

2. Those who had different age, length of service, position, division, and educational background did not have the different organizational commitment at significance level .05.

3. The factors, which included environment, values, and cultural network, were related to the staff’s organizational commitment positively and moderately at significance level .05.

**Keywords**: Organizational Culture, Organizational Commitment

**1. บทนำ**

การที่จะให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงมีความรู้สึกรักในองค์การเกิดความผูกพันกับงานที่ทำอยู่ด้วยปัจจัยหลายอย่าง ก็จะทำให้มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การในระดับสูงจะทำให้การตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่ต่อไป ในทางตรงข้ามถ้าไม่มีความรักและผูกพันเลย ก็จะไม่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้ และเมื่อมีโอกาสก็จะหาทางออกไปสู่องค์การใหม่ที่ตนคิดว่าดีกว่า การที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงสมัครใจโยกย้ายหรือลาออกนั้นสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการขาดความผูกพัน แสดงให้เห็นว่าองค์การไม่สามารถสร้างความผูกพันแก่ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ นับเป็นผลเสียหายอย่างมากในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องเข้าไปดูแลประชาชนให้ทั่วถึง ดังนั้นสิ่งที่องค์การควรคำนึงถึงก็คือ องค์การควรจะทำการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง เกิดความรักและผูกพันกับองค์การ ยอมรับและเชื่อมั่นในตัววัฒนธรรมขององค์การที่มีมายาวนานและยั่งยืน และใช้ความพยายามมุ่งมั่นเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์การเกิดประโยชน์มากที่สุด วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ อันเกิดจากความเข้าใจ การถ่ายทอดค่านิยม แนวทางการปฏิบัติขององค์การและจากตัวบุคลากรและผู้นำในองค์การด้วยให้เกิดมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลกรที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงจึง มีความสนใจใน แนวทางปฏิบัติที่สืบทอดกันมาจะช่วยให้คนในหน่วยงานนั้นถูกหล่อหลอมเป็นหนึ่งเดียว จากค่านิยมของหน่วยงานเองหรือแม้กระทั่งความเชื่อ วิธีการที่ทำงานและพฤติกรรมที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดรุ่นสู่รุ่นไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือ วัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้หน่วยงานนั้นขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จที่ได้วางเป้าหมายไว้ หน่วยงานใดที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและผู้บังคับบัญชาเห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมองค์การ ก็จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีบทบาทสำคัญเป็นที่ยึดเหนี่ยว สร้างขวัญและกำลังใจ ความรักและความผูกพัน เพราะถ้าบุคลกรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานก็พร้อมที่จะอยู่มีส่วนร่วมและอยากช่วยเหลือ และเกื้อกูลกันตลอดจนรู้สึกมีส่วนร่วมในหน่วยงาน (รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554,น. 16)

**2.วัตถุประสงค์ของงานวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง

**3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

มานิตย์ ปลอดโปร่ง (2554).ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบระบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบหัวหน้าเผ่า ด้านวัฒนธรรมแบบทีมงาน และด้านวัฒนธรรมแบบผ่อนคลายกฎ ระเบียบ สำหรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีระบบควบคุมภายในตามเกณฑ์มาตรฐานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเรื่องสถานีตำรวจ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน เกี่ยวข้องกับรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานีตำรวจต้องมีลักษณะผสมผสาน และไม่ตายตัวกับรูปแบบการใช้อำนาจแบบใดแบบหนึ่ง การใช้อำนาจเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับการทำงานของตำรวจ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของตำรวจจะส่งผลกระทบต่อประชาชนหลายๆ ฝ่าย ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ วิธีการที่เหมาะสมกับการจูงใจเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติงาน คือ การให้การยอมรับแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในสถานีตำรวจ ข้อค้นพบจากการวิจัยคือทำให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประกอบด้วย การมอบหมายงาน ต้องใช้คนที่เหมาะสมกับงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้เหตุผลในการทำงาน มีการสื่อสารร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554)ได้ศึกษาเรื่องความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางและมีเพียงความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ สายงาน สังกัดพื้นที่ ที่แตกต่างกันมีความไว้วางใจในองค์การและความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ที่เชิงบวกระหว่างกันในระดับปานกลาง ความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา (R-.547) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความไว้วางใจในองค์การและความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคคลทางการศึกษา (R-.343) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อรัญญา ซื่อตรง (2554)ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด พบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่ของฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาล สิงห์บุรี จำกัด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที่ 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท หน่วยงานที่สังกัด คือ ส่วนเครื่องกล 2. พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสถานะภาพการสมรสประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

**4.วิธีการดำเนินการวิจัย**

**4.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง**

**ประชากร**

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จำนวน 156 คน

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน

**4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง ฝ่ายงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ค่านิยม วีรบุรุษ ขนมธรรมเนียมประเพณี และข่ายวัฒนธรรม ลักษณะของคำถามประกอบด้วยข้อความคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ของ (rating scale) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยเป็นคำถามประเมินค่า เพื่อวัดระดับของความผูกพัน โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ของ (rating scale )

**4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขออนุญาตหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงเพื่อทำการ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ทำความเข้าใจในข้อคำถามก่อนแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทุกประเด็นแล้วเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

**4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมหน่วยงานและด้านค่านิยมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและด้านข่ายวัฒนธรรมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวีรบุรุษเห็นด้วยอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

**อภิปรายผล**

จากสมมติฐานที่ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงที่มี อายุ อายุงาน ตำแหน่ง ฝ่ายงาน และระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิจัยพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ที่มีอายุ อายุราชการ ตำแหน่ง แผนกงาน และระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ที่มีอายุ 31-40 ปี มีถึงร้อยละ 47.8 ส่วนอายุ 41-50 ปี มีแค่ร้อยละ 26.5 แสดงว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง มีพนักงานจะเป็นผู้ที่บรรจุใหม่ เมื่อพิจารณาดูที่อายุงาน10 ปีขึ้นไป มีถึงร้อยละ 73 ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีร้อยละ 88.5 ฝ่าย/แผนกงานกองสาธารณะสุข มีร้อยละ 41.6 และระดับการศึกษาปริญญาตรีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง มีถึงร้อยละ 82.3 ความแตกต่างของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง มีมากทำให้ความผูกพันองค์การจึงต่างกันมาก

ปัจจัยวัฒนธรรมด้านสภาพแวดล้อม ค่านิยม วีรบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี ข่ายวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสหสัมพันธ์ คือ ข่ายวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวีรบุรุษ เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงให้ความสำคัญกับข่ายวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และค่านิยมขององค์การ ลักษณะขององค์การทีมีขนบธรรมเนียมประเพณีและมีความเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการมีข่ายวัฒนธรรมยังช่วยสร้างเครือข่ายในการทำงานให้กับหน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานส่วนปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นให้กับประชาชน ประกอบกับการมีค่านิยมที่ถ่ายทอดกันมาเป็นแบบอย่างที่ดี การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ซึ่งเป็นแบบอย่างและเป็นประเพณีนิยม ที่ปฏิบัติกันมาอย่างดี ซึ่งถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมา อย่างยาวนาน

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ**

1. ด้านข่ายวัฒนธรรม ควรมีส่วนร่วมในการนำองค์การที่มีผู้นำสารมาบอกเล่า เรื่องราวของบุคคลที่เป็นตัวอย่างมาถ่ายทอดให้กับคนรุ่นหลังได้รับทราบและนำข้อมูลไปปฏิบัติเป็นเรื่องราวที่ดีและมีความทรงจำให้กับคนที่ได้ทำงานร่วมกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติและการทำงานอีกทั้งยังทำให้งานได้ประสบความสำเร็จ

3. ด้านค่านิยม ควรมีค่านิยมในองค์กรที่นำไปใช้ได้ ทำให้บุคลากรในองค์การนำค่านิยมไปปฎิบัติและนำค่านิยมไปถ่ายทอดให้กับคนทำงานรุ่นใหม่ๆ ได้ยึดเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

4. ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ควรมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามทำให้บุคลากรไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในทางประพฤติและการปฎิบัติงานที่ดี

5. ด้านวีรบุรุษ ควรมีแบบอย่างที่ดีในด้านวีรบุรุษทำให้คนรุ่นหลังได้รับความเลื่อมใสศรัทราว่าในยุคก่อนมีวีรบุรุษที่ได้สร้างชื่อให้กับองค์กรสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการประพฤติและปฏิบัติงานต่อไป

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรในหน่วนงานการปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

----------------------------------------------------

**บรรณานุกรม**

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554**). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปกร.

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์. (2554). **การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร.**กรุงเทพฯ.

มานิตย์ ปลอดโปร่ง. (2554). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตารวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์.สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท.มหาวิทยาลัยราชภัฎเพชรบุรี