

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และศึกษาข้อเสนอแนะในการทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลสวนจิตร อำเภอสรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดต่างๆ แลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร
2. บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิตร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 1. ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ประทุม ฤกษ์กลาง (2539 : 22-26) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นหนึ่งในองค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อการเป็นไปขององค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

อนันตชัย คงจันทร์ (2529 : 28) อธิบายว่า การขาดความผูกพันต่อองค์กรอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่พึง ไม่ประสงค์ ได้แก่ การขาดงานไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ มีความรู้สึกที่ตนเองมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความมุ่งมั่นเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดจะทิ้งหรือจากองค์กรไป โดยในศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้นิยามของสตีเวิร์ส เป็นแนวทางการศึกษา

## 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ประภัสสร วรณสถิต (2548 : 29-33) ได้ให้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 ระดับ คือ

2.1 ความผูกพันระดับจิตใจ เกิดขึ้นจากการสัมพันธ์เชื่อมโยงทางด้านจิตใจ ความรู้สึก หรือติปัญญาระหว่างบุคคลกับองค์กร บุคคลที่มีลักษณะการผูกพันตนเองในลักษณะนี้กับองค์กรจะมีการยอมรับเป้าหมาย วิธีการ ทิศทางการดำเนินงาน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลผูกพันกับองค์กรในระดับจิตใจแล้วนั้น มักจะพบว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรนั้น ๆ เป็นระยะเวลาานาน การผูกพันกับตนเองกับองค์กรในระดับจิตใจนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.2.1 ความผูกพันด้วยทัศนคติและความรู้สึก เป็นความผูกพันทางใจ ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ บุคคลในลักษณะดังกล่าวจะมีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นเสมือนสัญลักษณ์หรือตัวแทนขององค์กรนั้น ๆ

2.2.2 ความผูกพันด้วยความจงรักภักดี ซึ่งอาจเกิดได้จากการที่เคยได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ คนที่มีความผูกพันกับองค์กรในลักษณะนี้จะเป็นบุคคลที่มีการทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเข้มแข็ง

2.2 ความผูกพันระดับภายนอก หรือความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ คนที่มีความผูกพันกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ จะมุ่งเน้นในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบเพียงอย่างเดียว เป็น กลุ่มมนุษยงานที่ทุ่มเทกับการปฏิบัติงานอย่างหนัก โดยอาจจะสนใจหรือไม่สนใจสถานะแวดล้อมในองค์กรเลยก็ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคคลดังกล่าวให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับองค์กร ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันกับงานจึงไม่จำเป็นต้องมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงเสมอไป

### 3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 52) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล รวมทั้งสติปัญญา ความสนใจ บุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

3.2 ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ รวมถึงความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

3.4 ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

### 4. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สวินีย์ แก้วมณี (2549 : 11-16) ได้เสนอปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงาน คือ

- 4.1 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ประสบความสำเร็จ หากพนักงานได้ทำงานในองค์การที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม
- 4.2 การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรัก หรือชื่นชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
- 4.3 การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมืออาชีพ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันที่ดีกับองค์การ
- 4.4 การได้ทำงานที่มีความชำนาญ พนักงานต้องการการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์การ เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์การ
- 4.5 การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์การซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึง ความชื่นชม โดยตรงจากผู้บริหาร

## 5. การสร้างความผูกพันต่อองค์การ

เมาว์เคย์, พอลเตอร์ และสตีล (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-43 ; อ้างถึงใน ตรีษา แซ่จิง. 2552 : 23) กล่าวว่านักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้สรุปหลักฐานการที่แสดงถึงปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 3 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

5.1.1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

5.1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่ตอบ

แบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

5.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของ

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ

- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5.1.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะ การครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) โสด
- 2) สมรส (รวมทั้งหย่าร้างหรือแยกกันอยู่)

5.1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรหมายถึงระยะเวลานับตั้งแต่ปีทีเข้าปฏิบัติงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

5.1.6 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

- 1) พนักงานส่วนตำบล
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) พนักงานจ้างทั่วไป
- 4) พนักงานจ้างตามภารกิจ

5.1.7 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนของแต่ละตำแหน่งงาน

5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

5.2.1 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาได้จาก

- 1) ขอบเขตในการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานระดับการปลดจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน
- 2) โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจงาน
- 3) ขอบเขตในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน

5.2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ วิทยาการ อุปกรณ์ แนวทางปฏิบัติงานหลายๆด้าน

5.2.3 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจในวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่การเริ่มต้น และสิ้นสุดลงของงาน

5.2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อพบปะทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน

5.2.5 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปฏิริยาความรู้สึก หรือการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงาน ชี้นั้นจะได้รับทราบ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่อง หรือวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป

5.2.6 ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าหมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งมีความสำคัญขึ้นในองค์กรรวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ วัดได้จาก

- 1) การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่มีความสำคัญมากขึ้น
- 2) การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น
- 3) โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง
- 4) โอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญ

5.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน หมายถึง สิ่งทีบุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย

5.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานวัดได้จากการได้รับการประเมินผลจากเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5.3.2 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงและเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

5.3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่อง

- 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2) ผู้บังคับบัญชา
- 3) รูปแบบการบังคับบัญชา

5.3.4 ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรหมายถึง  
แนวโน้ม ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร  
ว่าเป็นไปในทิศทางใด

5.3.5 ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าองค์กร  
สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตให้แก่  
สมาชิก วัตถุประสงค์จากความพอใจจากผลการตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ได้แก่ เงินเดือน  
สวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส



แผนภูมิที่ 1 แบบจำลองของ สเตียร์

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร สรุปได้คือ ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรตลอดไป มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานรวมทั้งปัจจัยประสบการณ์ในงานล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาจึงศึกษาถึงความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

## บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ยกฐานะจากสภาตำบลสวนจิก มาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก ปี พ.ศ. 2540 มี 14 หมู่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก หมู่ละ 2 คน รวม 28 คน มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายก 2 คน เลขานุการนายก 1 คน มีพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 คน มีลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 12 คน พนักงานจ้างทั่วไป (องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก)

ก่อนก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิกนั้น เคยเป็นสภาตำบลมาก่อน ซึ่งได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยในครั้งแรกมีประธานกรรมการบริหารมาจากกำนันโดยตำแหน่ง และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้ง ต่อมาเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากประธานกรรมการบริหารเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

### 1. ข้อมูลทั่วไป

#### 1.1 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิกอยู่ห่างจากอำเภอศรีสมเด็จ ระยะทางประมาณ 7 กิโลเมตร



ทิศเหนือ เขตติดต่อตำบลโพธิ์สัย อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด  
 ทิศใต้ เขตติดต่อตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด  
 ทิศตะวันออก เขตติดต่อตำบลเมืองเปือย อำเภอศรีสมเด็จ

จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก เขตติดต่อ ตำบลโนนภิบาล อำเภอแกดำ

จังหวัดมหาสารคาม

### 1.2 เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก มีเนื้อที่ทั้งหมด 16,884 ไร่ หรือ 62.32 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 12.22 ของพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ

### 1.3 ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ดอน มีที่ราบเป็นบางส่วน ลักษณะของดินมีความสมบูรณ์ปานกลาง มักประสบปัญหาความแห้งแล้ง

### 1.4 จำนวนหมู่บ้าน

ประกอบด้วย 14 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านสวนจิก หมู่ที่ 2 บ้านหนองแวงยาว หมู่ที่ 3 บ้านหนองไฮ หมู่ที่ 4 บ้านกล้วย หมู่ที่ 5 บ้านป่าแหน หมู่ที่ 6 บ้านเหล่ากุด หมู่ที่ 7 บ้านป่าเว่อ หมู่ที่ 8 บ้านเหล่าอาราง หมู่ที่ 9 บ้านหนองกุดคำ หมู่ที่ 10 บ้านคอนน้ำคำ หมู่ที่ 11 บ้านหนองไร่ หมู่ที่ 12 บ้านกอก หมู่ที่ 13 บ้านสนามชัย หมู่ที่ 14 บ้านหัวหนองแวง

### 1.5 ประชากร

ตำบลสวนจิกมีประชากรทั้งสิ้น 5,473 คน แยกเป็น ชาย 2,725 คน หญิง 2,748 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 91 คน /ตารางกิโลเมตร

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
1	บ้านสวนจิก	132	271	271	542
2.	บ้านหนองแขวงยาว	135	287	294	581
3.	บ้านหนองไฮ	89	210	212	422
4.	บ้านกล้วย	99	196	211	407
5	บ้านป่าแหน	63	148	128	276
6	บ้านเหล่ากุด	174	395	403	798
7	บ้านป่าเว่อ	62	139	132	271
8	บ้านเหล่าอาราง	104	237	217	454
9	บ้านหนองกู่คำ	75	169	172	341
10	บ้านดอนน้ำคำ	56	108	111	219
11	บ้านหนองไร่	62	131	145	276
12	บ้านกอก	68	132	143	275
13	บ้านสนามชัย	97	179	203	382
14	บ้านหัวหนองแขวง	55	123	106	229
รวม		1,271	2,725	2,748	5,473

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก. 2551 : 3

2. สภาพเศรษฐกิจ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา และปลูกยาสูบพันธุ์เตอร์กีซเป็นอาชีพเสริมหลังจากเสร็จสิ้นการทำนา นอกจากนั้นยังมีอาชีพค้าขายบ้างและรับจ้างทั่วไป

ธนาคาร	-	แห่ง
โรงสี	8	แห่ง
ปั้มน้ำมันและก๊าซ	4	แห่ง

ร้านค้า 30 แห่ง

## 2.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจเศรษฐกิจรวม

ในพื้นที่เป็นลักษณะของโครงสร้างทางการเกษตร รายได้ประชากรต่อหัวค่อนข้างต่ำ เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีอาชีพทำนา ผลผลิตที่ขายได้ราคาต่ำ

## 2.2 การเกษตร

ในพื้นที่ไม่มีแหล่งน้ำชลประทาน ประชาชนทำการเกษตรโดยอาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ ซึ่งบางปีมีฝนแล้งหรือน้ำท่วมทำให้ผลผลิตไม่แน่นอนและมีราคาต่ำ การประมงที่สำคัญไม่มี การปศุสัตว์จะมีบ้างเป็นการเลี้ยงตามครัวเรือน เช่น วัว ควาย ไม่มีการเลี้ยงเพื่อเศรษฐกิจ

## 2.3 การอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมในพื้นที่

มีอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงสีข้าว จำนวน 8 แห่ง

## 2.4 การพาณิชย์

การค้าขายในเขตตำบลสวนจิก ส่วนมากเป็นร้านขายสินค้าชำและสินค้าทั่วไปขนาดเล็ก สินค้าที่นำมาจำหน่ายมาจากร้านขายส่ง ภายในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นส่วนใหญ่

## 2.5 สถานที่ท่องเที่ยว

วัดบ้านกล้วย เป็นวัดที่เก่าแก่ มีวัตถุโบราณต่าง ๆ มากมายให้ได้ศึกษาเข้าชม มีงานประเพณีต่าง ๆ เช่น บุญเดือนสาม (ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ของทุกปี) จะมีการตัดบตรอบพระอุโบสถเป็นเวลา 7 วัน และบุญเดือนหก (ระหว่างเดือนพฤษภาคม ของทุกปี) จะมีการสงน้ำ ภายในงานจะมีอาหารจากที่ต่าง ๆ มากมายมาให้ประชาชนได้กินฟรี

## 3. สภาพทางสังคม

### 3.1 การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน	4	แห่ง
โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน	1	แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ จำนวน	1	แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน	5	แห่ง

### 3.2 สถาบันและองค์การทางศาสนา

สำนักสงฆ์	จำนวน	11	แห่ง
-----------	-------	----	------

### 3.3 สาธารณสุข

สถานีอนามัยประจำตำบล จำนวน 1 แห่ง ในเขตอำเภอศรีสมเด็จ  
โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ไม่มีร้านขายยาแผนปัจจุบัน มี อ.ส.ม. ครบทุกหมู่บ้าน ทางรัฐ  
ได้ทำการส่งเสริมการทำบัตรสุขภาพใน 1 ครั้ง เรือนประชาชนที่เจ็บป่วยเล็กน้อยจะมาที่สถานี  
อนามัย ถ้ามีอาการหนักจะเดินทางไปรักษาที่โรงพยาบาลศรีสมเด็จ

### 3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สถานีตำรวจ	-	แห่ง
สถานดับเพลิง	-	แห่ง
ศูนย์ อปพร.	1	แห่ง
ศูนย์กู้ชีพกู้ภัย	1	แห่ง

### 3.5 วัฒนธรรมและศาสนา

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก ส่วนใหญ่นับถือ  
ศาสนาพุทธและมีความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มีวัด 11 แห่ง การรักษานขนบธรรมเนียม  
ประเพณีพื้นบ้านยังคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ภาษาที่ใช้ ได้แก่ ภาษาไทย และอีสาน

### 3.6 สังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ

มีการจัดอำเภอเคลื่อนที่ อบต. เคลื่อนที่ เพื่อให้บริการประชาชนนอก  
พื้นที่ นอกจากนี้ยังมีโครงการกู้ชีพกู้ภัย ร่วมกับโรงพยาบาลศรีสมเด็จ รวมทั้งมีการบริการรถส่ง  
ต่อผู้ป่วยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผู้สูงอายุและผู้พิการมีโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพ  
ช่วยเหลือผู้สูงอายุและผู้พิการ

## 4. การบริหารขั้นพื้นฐาน

### 4.1 การคมนาคม

สภาพการคมนาคมทางบกภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นลูกรัง ถนนดิน  
เป็นบางสาย

4.1.1 จำนวนถนนลูกรัง	20	สาย
4.1.2 จำนวนถนนลาดยาง	3	สาย
4.1.3 จำนวนคอนกรีตเสริมเหล็ก	8	สาย

## 4.2 การโทรคมนาคม

4.2.1 หอกระจายข่าว จำนวน 14 แห่ง

4.2.2 โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 13 แห่ง

## 4.3 การไฟฟ้า

ไฟฟ้าเข้าถึง 14 หมู่บ้าน

## 4.4 แหล่งน้ำธรรมชาติ

4.4.1 ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน 3 แห่ง

4.4.2 บึง หนอง และอื่นๆ จำนวน 9 แห่ง

## 4.5 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

4.5.1 ฝาย จำนวน 3 แห่ง

4.5.2 บ่อบาดาล จำนวน 24 แห่ง

4.5.3 ประปา จำนวน 15 แห่ง

4.5.4 บ่อน้ำตื้น จำนวน 26 แห่ง

## 5. ลักษณะด้านการเมืองและการบริหาร

### 5.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก ประกอบด้วยผู้บริหาร ที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มีการแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง 14 หมู่บ้านๆละ 2 คน รวมเป็น 28 คน และพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 12 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 12 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 7 คน

### 5.2 การคลังส่วนท้องถิ่น

5.2.1 การบริหารรายรับ โดยการจัดสรรรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเงินอุดหนุนจากรัฐ เพื่อนำไปใช้ในโครงการพัฒนาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5.2.2 การบริหารรายจ่าย มีการควบคุมการใช้จ่ายเพื่อความถูกต้องและโปร่งใสในการดำเนินการด้านต่างๆ

### 5.3 บทบาท/การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการเมืองการบริหาร

ประชาชนได้ให้ความสนใจในการปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยได้มีการจัดตั้งประชาคมหมู่บ้าน เพื่อประสานงานในการดำเนินงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และเป็นคณะกรรมการตรวจสอบงานก่อสร้าง งานจัดซื้อ/จัดจ้างต่างๆ รวมทั้งทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาในด้านต่างๆ ตรงกับความต้องการ/ปัญหาของชุมชนมากที่สุด

## 6. ข้อมูลอื่นๆ

### 6.1 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

6.1.1 พื้นที่ดิน จำนวน 16,884 ไร่

6.1.2 พื้นที่ทำการเกษตร จำนวน 15,401 ไร่

ป่าไม้ ส่วนใหญ่ไม่มี พื้นที่ส่วนมากจะเป็นที่นาของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ ป่าไม้ที่คงเหลือสภาพป่าจะอยู่ตามวัด หรือที่สาธารณะประโยชน์ เช่น ดงคอนดู่ หมู่ที่ 5 วัดป่าศรีมงคล และคอนปู่ตา หมู่ที่ 13

การท่องเที่ยว ตำบลสวนจิกมีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อยู่ 2 แห่ง คือ วัดป่าศรีมงคล (โคกร้าง) และวัดบ้านกล้วย ซึ่งมีเจดีย์ครอบสิ่งปลูกสร้างสมัยโบราณไว้ และมีเศียรพระพุทธรูปที่ผู้คนนิยมมากราบไหว้บูชาเป็นอันมาก

### 6.2 สิ่งแวดล้อม

คุณภาพของอากาศในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพราะสภาพทั่วไปของชุมชนไม่มีมลพิษเจือปนในอากาศ

### 6.3 มวลชนจัดตั้ง

6.3.1 ลูกเสือชาวบ้าน 1 รุ่น จำนวน 150 คน

6.3.2 อป.พร. จำนวน 137 คน

## 7. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก

### 7.1 ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1.1 ผู้บริหาร จำนวน 1 คน

7.1.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 28 คน

7.1.3 จำนวนบุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง, พนักงานจ้าง)

จำนวน 32 คน

1) ตำแหน่งในสำนักปลัด อบต.	13	คน
2) ตำแหน่งในส่วนการคลัง	4	คน
3) ตำแหน่งในส่วนโยธา	3	คน
4) ตำแหน่งในส่วนการศึกษา	12	คน

#### 7.1.4 ระดับการศึกษาของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานจ้าง)

1) ประถมศึกษา	4	คน
2) มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	9	คน
3) ปริญญาตรี	19	คน
4) สูงกว่าปริญญาตรี	-	คน

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2552

18,660,310.83 บาท

รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง	136,222.03	บาท
รายได้ที่ได้รับจัดสรร	7,610,012.27	บาท
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	9,825,000.00	บาท

#### 7.2 ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

7.2.1 การรวมกลุ่มของประชาชนจำนวนกลุ่มทุกประเภท 17 กลุ่ม

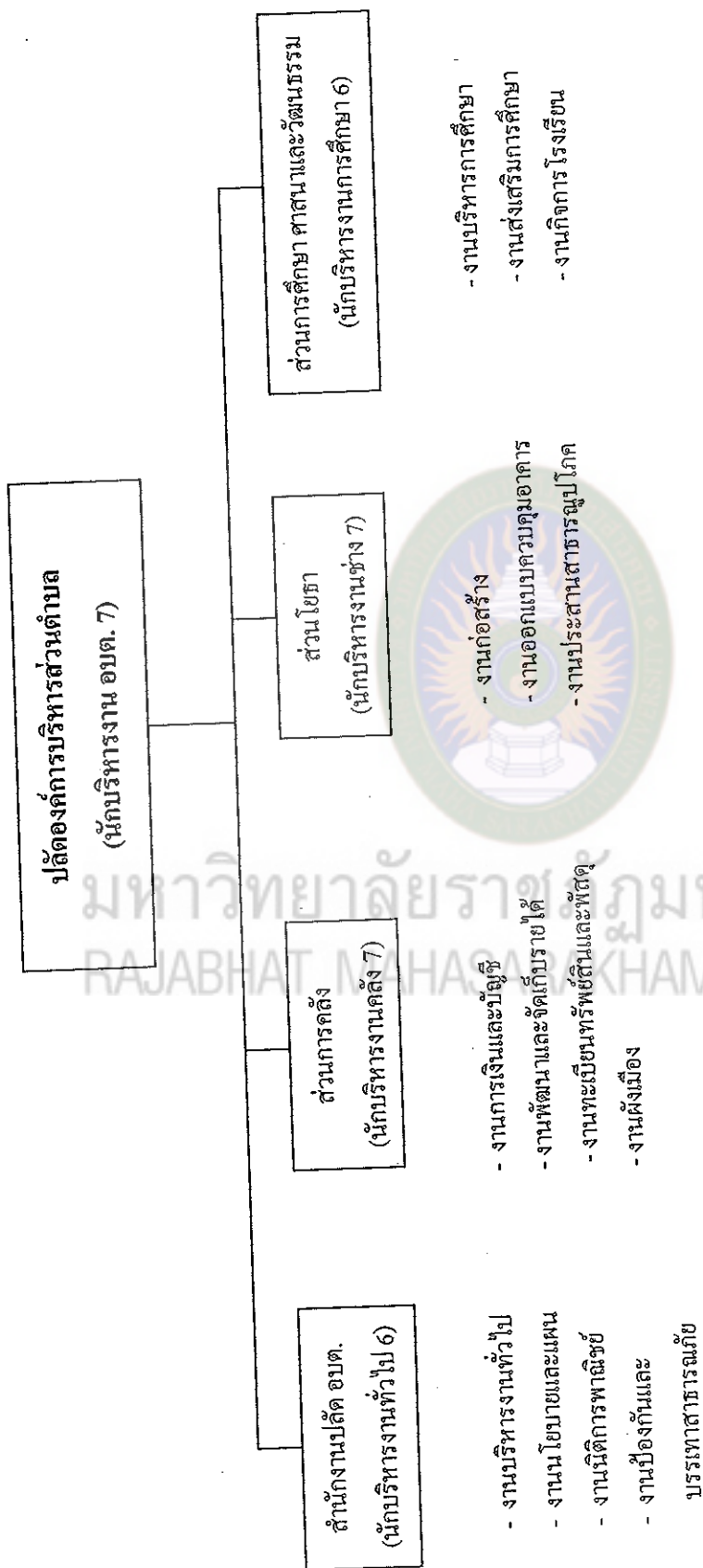
1) กลุ่มอาชีพ	14	กลุ่ม
2) กลุ่มออมทรัพย์	3	กลุ่ม
3) กลุ่มอื่นๆ	-	กลุ่ม

#### 7.2.2 จุดเด่นของพื้นที่

1) การคมนาคมระหว่างตำบลกับอำเภอและจังหวัดเป็นถนนลาดยาง

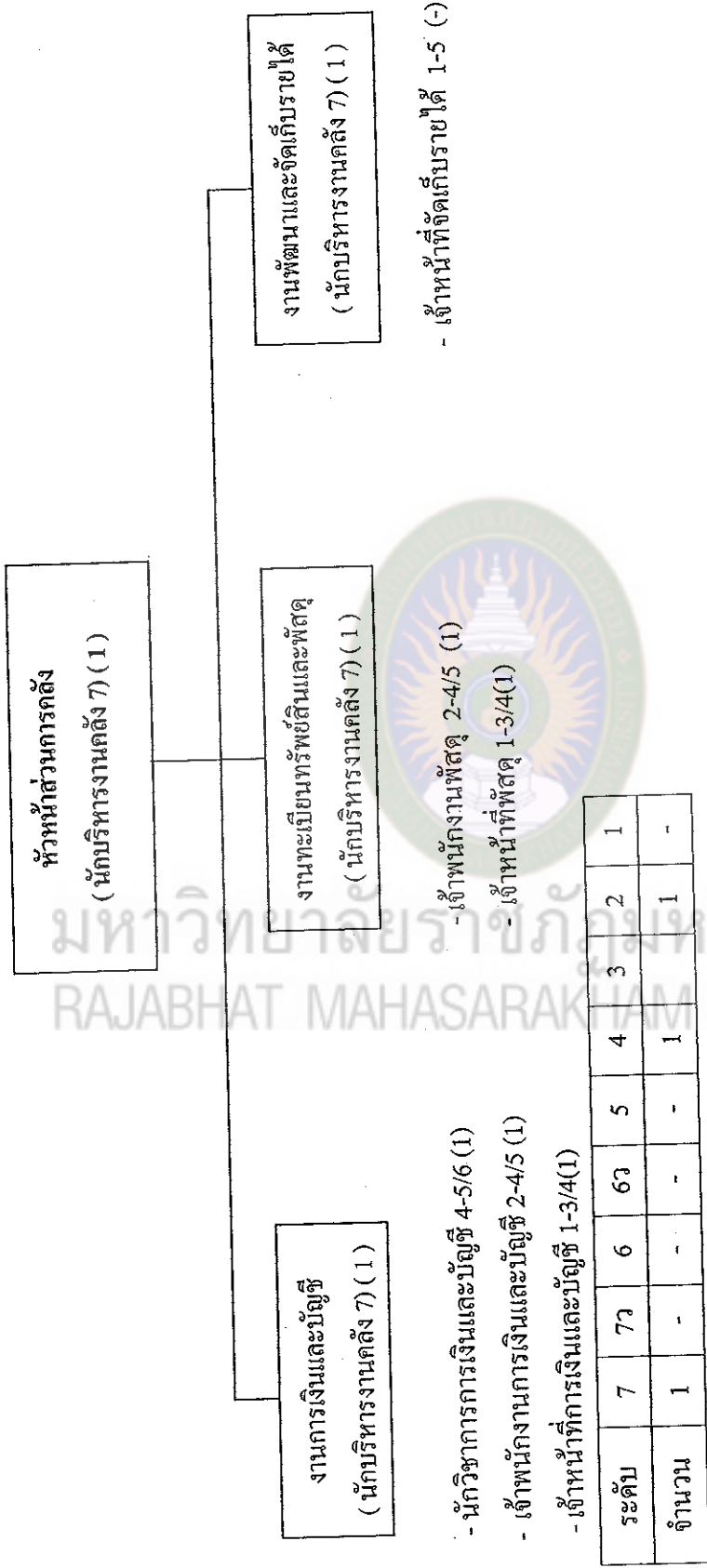
ไปมาสะดวกสบาย

- 2) มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประจำตำบล
- 3) มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน
- 4) มีระบบประปาหมู่บ้านใช้ 14 หมู่บ้าน
- 5) มีลานค้าชุมชนประจำตำบล
- 6) มีโบราณสถานที่สำคัญ คือ วัดบ้านกล้วย



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากําลัง 3 ปี  
 ที่มา : กรอบอัตรากําลัง 3 ปี อํงคฺการบรหิการสวณตํบถ อํเภอถํถจํจ จํงหวัดรํอยอํถ พ.ศ. 2552 : 4





แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างการแบ่งส่วนการคลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ที่มา : กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก อำเภอตำบองเตี้ย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2552 : 5

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชร วัชรเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ในรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารในด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศ การติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าบรรณารักษ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.4 มีความผูกพันต่อห้องสมุดในระดับสูง และเมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ความผูกพันต่อห้องสมุดในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อห้องสมุด รองลงมาเป็นความผูกพันระดับปานกลาง ร้อยละ 45.1 และความผูกพันในระดับต่ำ ร้อยละ 2.5 และพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษดา มังคะตา (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง รายได้ และตัวแปรปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความคิดความชอบการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความมีชื่อเสียงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ

พิมอรัญ คนรู้ (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ทรพระวงสาธารณสุขผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ทรพระวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนกลับของงาน และ โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ พลังศรัทธาของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

อลิษา สุขปิติ (2548 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ คือ กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ต่างจากกลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านการทำงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานฯ ที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้าน พบว่า พนักงานฯ มีความผูกพันด้านความคาดหวังในองค์การเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และอันดับสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สาธิต รื่นเรใจ (2549 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้บทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน

กิตติ ประจันตเสน (2550 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย การรับรู้ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมี
2. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 2 ปัจจัย คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อโรงเรียน รองลงมาคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน และการรับรู้การสนับสนุนจาก

ศรียา แซ่จิ่ง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลของการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่าความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านเอกลักษณ์ของงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นคือ ปัจจัยด้านการให้บำเหน็จรางวัล

ข้อเสนอแนะทางที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 14 คน สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างแท้จริง ด้านเอกลักษณ์ของงาน ควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความพึงพอใจของบุคลากร ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมในการให้บำเหน็จรางวัล ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ควรมีการปรับปรุงเรื่องบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความจริงใจแก่บุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดประชุม อบรม ทั้งในและนอกสถานที่

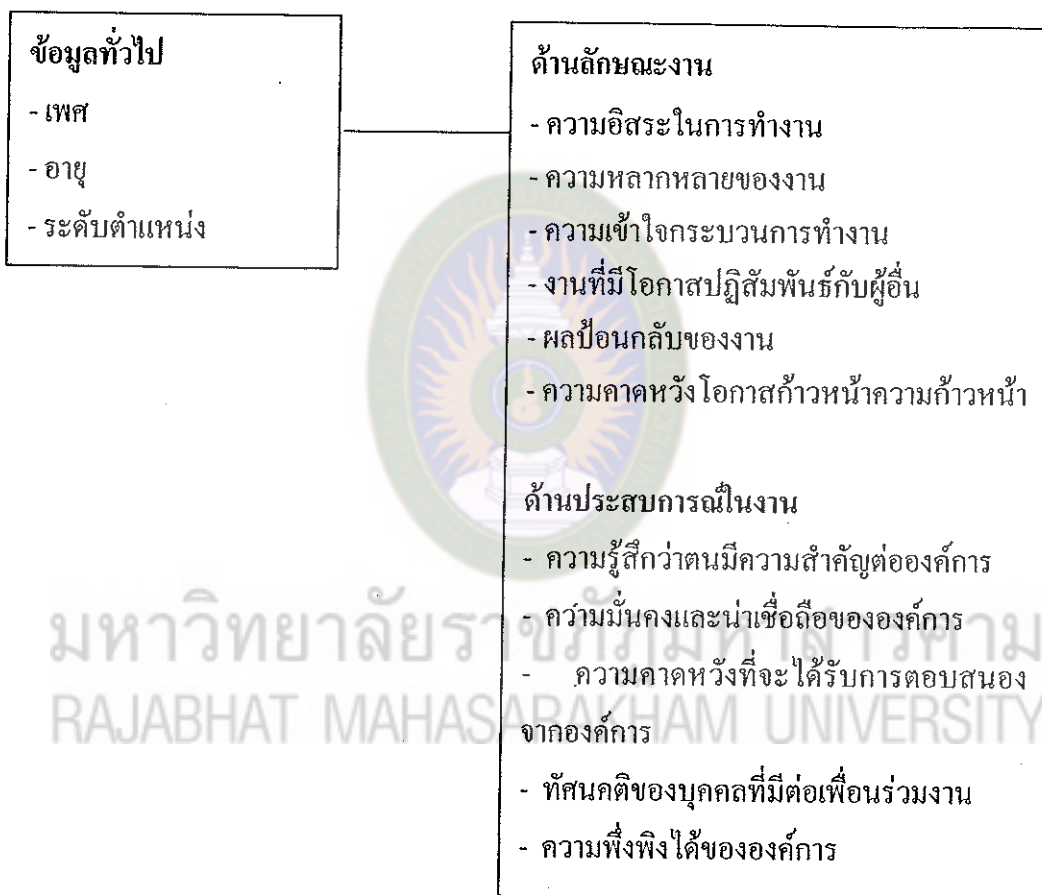
### กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลสวนจิก อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังแผนภูมิที่ 4

## กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลสวนจิก อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังแผนภูมิที่ 4

### ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร



แผนภูมิที่ 4 กรอบแนวคิดการศึกษา