

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผลกำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541: 9) ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพาณิชย์, 2540 : 59 - 62)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้ (วิระวัฒน์ ยวงตระกูล, 2541 : 13 - 16) บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตรา การขาดงานต่ำ สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงาน ได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความ ต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กรถือว่าเป็น ตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความ ผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความ พึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อ องค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะสถิติการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของ พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน (Mathis and Jackson, 2002 : 23) สอดคล้องกับ ชูลซ์ (Schultz, 1998 : 15) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มี ต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรก็คือทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากมีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมาก นั้นเอง (Spector, 1996 : 236) ความผูกพันต่อองค์กรยัง เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่ สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร (Machinsky, 1993 : 283)

นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรเกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่าง ดังนี้ (อรวรรณ อยู่คง, 2546 :17-18) 1) ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristic) นอกนี้ Steers and Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย การรับรู้ เรื่องงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ 2) ความผูกพันด้าน การคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและ จำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะ ส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวข้องกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านองค์กรคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก 3) ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและ ฟังใจ (First Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญ ของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้มีความผูกพันองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กร คาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มาก และ 4) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน อย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผล ของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการ เลือกลงโดยตรงจากประชาชนหรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น การจัดระเบียบ ราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ 1) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งใน ปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิท พวงงาม, 2550 : 83) องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายเป็นหน่วย ราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันมี พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย 214 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็น จำนวนที่มากพอสมควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไปจะต้องเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเปิด โอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น แต่ความพึงพอใจดังกล่าวเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาก จากประสบการณ์การทำงานประจำวัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม ที่แปรปรวนตามสภาพแวดล้อม

และปัญหาที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงได้มีการวิจัยหาปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร(Organization Commitment) นั่นเอง ซึ่งจะสะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างพนักงานกับองค์กรว่าเขาจะยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่ต้องการที่จะจากองค์กรไป

ในการบริหารจัดการบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย การปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร จาก การปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ถ้าหากว่าบุคลากรสามารถปรับตัวในด้านบวก ก็จะเกิดขึ้นผลดีต่อองค์กรแต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปส่งผลในด้านลบ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการงาน รายได้ การยอมรับรวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า(องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย, 2556:3)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจากองค์กรกำลังเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการของบุคลากร ทั้งบุคลากรผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี โดยองค์กรมิได้รับอัตรากำลังกลับคืนมา และมีผู้เข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุกลุ่มหลัง ถือเป็นผู้ที่มีความศักยภาพในการทำงาน สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อีกยาวนาน การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย, 2556:3)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทัศนคติที่ดีในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความผูกพัน ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่นๆ

แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตามตลอดทั้งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย หรือไม่
3. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของ บุชชานัน (Buchanan, 1974 : 533), พอร์เตอร์ (Porter, 1974 : 604) และเสตีร์ (Steers, 1977 : 46) ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
- 1.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
- 1.3 แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 215 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 140 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

4. ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 7 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556

5. ตัวแปรที่ในการศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ แบ่งเป็นเพศชาย และหญิง

5.1.2 ประเภทของบุคลากร แบ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้าง

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
2. ประเภทของบุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
3. เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง
4. ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การมีอิทธิพลร่วมระหว่างตัวแปรที่มีผล ต่อสิ่งอื่น ในที่นี้หมายถึง อิทธิพลระหว่างเพศและประเภทบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก ความภักดีกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย
 6. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตรงกับอุดมการณ์ของคน การเห็นว่านโยบายการบริหารองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี
 7. ด้านความเต็มใจ หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง และการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ
 8. ด้านความภูมิใจ หมายถึง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในคำบวกลให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีความรู้สึก ไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี

รวมทั้ง การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

9. การมีส่วนร่วม หมายถึง การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

10. ความภาคภูมิใจ หมายถึง การรู้สึกที่มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุและการที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

11. ความคงอยู่ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย นำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น