

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรในปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ใฝ่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด ด้วยเหตุผลดังกล่าว นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปจะเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น แต่ความพึงพอใจดังกล่าวเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานประจำวัน ดังนั้น จึงแปรปรวนตามสภาพแวดล้อม และปัญหาที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการวิจัยหาปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้งกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาก็คือ เกิดความสูญเสียต่อองค์กร เช่น การลดลงของการผลิต การสูญเสียเวลาในการจัดสรรบุคลากรใหม่

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ก็จะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การที่องค์กรใดจะบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ของการบริหารงานให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ก่อนการจัดคนเข้าทำงาน ขณะปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรและที่สำคัญองค์กรต้องบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งจะต้องกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องสัมพันธ์กัน องค์กรจะประสบความสำเร็จมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของ คนในองค์กรนั้น ดังนั้นการดำเนินการตามภาระหน้าที่ และบทบาทให้สำเร็จสามารถตอบสนอง ความต้องการขององค์ได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งจะเป็นผู้นำนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และการที่บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีความจงรักภักดีที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

การสร้างความรู้สึกผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร สามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นาน เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจ ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ดังที่ Buchanan (อ้างใน บุญโญภาส สุวรรณรัตน์. 2548 : 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกเหนือจากนั้น ความรู้สึกผูกพันยังจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร (ภรณ์ กิรติบุตร อ้างใน ทวีพร เฝิงมาก. 2546 : 37) ได้แก่ (1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ตามความเห็น March & Simon ในปี 1985) (2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ดังที่ปรากฏจากผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1976 และ Porter, Steers, Mowday & Boulian ในปี 1974 (3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ และ (4) ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) ที่คาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น (จากผลการศึกษาของ Mowday และคณะในปี 1974)

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องหาแนวทางและวิธีการที่จะทำให้บุคลากรของตนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พร้อมจะทุ่มเทเสียสละโดยไม่คิดจะลาออก โยกย้ายหรือขาดงานโดยไม่จำเป็น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็นสาระสำคัญใน 5 ประการ 1) การขยายอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีบทบาทที่ชัดเจนและกว้างขวางขึ้น 2) การทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความเป็นอิสระ 3) เป็นการพัฒนาระบบการดำเนินงานและบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) การเปิดพื้นที่ให้แก่ประชาชน ชุมชนและภาคสังคมในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) การทำให้การเมืองท้องถิ่นมีความโปร่งใส นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทมากที่สุดในปัจจุบัน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 องค์กรบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนรวม 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (กรมการปกครองท้องถิ่น, 2549)

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการประจำที่มาจากการสอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไปที่มาจากการสอบคัดเลือกบุคคลดังกล่าวถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีภารกิจที่สำคัญได้แก่ การปฏิบัติงานตามมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก และให้บริการตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างแต่ละแห่งจะไม่เท่ากัน โดยยึดหลักเกณฑ์ของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งโดยคิดคำนวณอัตรากำลังใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานและลูกจ้างของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของรายได้ประจำปีงบประมาณ

ในลักษณะเดียวกัน การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานขององค์กรย่อมปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลในองค์กร มีส่วนในการสร้าง กฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน คือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงาน หรือพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารงาน โดยใช้อำนาจ

เผด็จการ (Authoritarian Leadership) ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างจากผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) จะเห็นได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร Steers and Porter (วรบุษ ทองไพบุลย์, 2543 : 34) สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 2) คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร 3) คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 4) ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ละตัวมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน ใน 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนัก คือ การทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญในด้านของงาน การมอบหมายงานควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด และสำหรับด้านขององค์กร สิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมให้แก่บุคลากร คือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ

จากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลาที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์ที่ถือถือ ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551 : 29)

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมด 8 แห่ง ได้ดำเนินการตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ ซึ่งในการดำเนินงานนั้น มีบุคลากรทั้งหมดจำนวน 232 คน แต่ต้องรับผิดชอบการให้บริการประชาชนในพื้นที่ จำนวน 53,029 คน และมีพื้นที่ทั้งหมด 539.19 ตารางกิโลเมตร และพบว่าเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จะมีการปรับเปลี่ยนพนักงานจ้างอยู่เนื่องๆ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งมีการปรับเปลี่ยนเกือบทั้งหมด และมีพนักงานส่วนตำบลขอย้ายไป



ปฏิบัติงานที่อื่น หรือถูกส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด เช่น ในปี พ.ศ. 2553 มีพนักงานส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทนขอย้ายออก และถูกส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม จำนวน 28 คน (ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. 2553) นอกจากนั้นยังมีกรณีพิพาท มีการสอบสวน หรือการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ เหตุการณ์ดังกล่าวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยิ่ง มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ขาดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลในองค์กร รวมถึงมีผลกระทบต่อความรู้สึกรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนในตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ระยะเวลาการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. เนื้อหา

การวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน, มติ ก.อบต. จังหวัดนครพนม. 2554)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 147 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1973 : 727 ) และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

### 3. พื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 8 แห่ง

### 4. ระยะเวลาในการวิจัย

ใช้ระยะเวลาในการวิจัย เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2554

### 5. ตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ประเภทบุคลากร

5.1.4 ระยะเวลาการทำงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

5.2.1 ด้านการแสดงตน

5.2.2 ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม

5.2.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร

5.2.4 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5.2.5 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

5.2.6 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลรามราช องค์กรบริหารส่วนตำบลวินพระบาท องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนตาล องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าจำปา องค์กรบริหารส่วนตำบลไชยบุรี องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเทา องค์กรบริหารส่วนตำบลพะทาย และองค์กรบริหารส่วนตำบลพนอม

2. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 8 แห่ง

3. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในที่นี้ หมายถึง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร นักวิชาการศึกษานักวิชาการเกษตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หัวหน้าส่วนการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ หัวหน้าส่วนโยธา ช่าง/นายช่างโยธา ช่าง/นายช่างสำรวจ

4. พนักงานจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยบุคลากร ผู้ช่วย

นักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยช่าง/นายช่างโยธา ผู้ช่วยช่าง/นายช่างสำรวจ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์

5. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและสรีระวิทยาที่ได้มาตั้งแต่เกิด แบ่งเป็น ชาย และหญิง

6. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาที่ได้รับ แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

7. ประเภทของบุคลากร หมายถึง ประเภทของผู้ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

7.1 พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเกษตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หัวหน้าส่วนการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ หัวหน้าส่วนโยธา ช่าง/นายช่างโยธา ช่าง/นายช่างสำรวจ

7.2 พนักงานจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยบุคลากร ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ



ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยช่าง/นายช่างโยธา ผู้ช่วยช่าง/นายช่างสำรวจ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์

8. ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เข้ามาทำงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ในที่นี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 8 แห่ง

9. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภูมิใจการยอมรับและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดไปซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

9.1 ด้านการแสดงตน หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและความเชื่อมั่น/วิสัยทัศน์ขององค์กรและของตนเองเป็นแนวทางเดียวกัน ความภูมิใจในองค์กรตนเอง ความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้ลาออกได้

9.2 ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน

9.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์กร ความยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร ความยึดมั่นในองค์กร ความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ความไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร

9.4 ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว การยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร การเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กร การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ความเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร และสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น

9.5 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ความทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ความพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ความพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

9.6 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร ความไม่ลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ การไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ความรู้สึกที่ว่าองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี ความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเลื่อมเลี้ยว และการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ถือเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งของชีวิต

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น