

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร “ ทรัพยากรมนุษย์ ” เพราะเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้นทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดเป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนาและบริหารให้มีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การเพราะความดีมีคุณค่านั้นส่งผลต่อองค์การ (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 2)

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกซึ่งมาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้สมาชิกขององค์การนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์การ เปรียบเสมือนเครื่องจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในองค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของข้าราชการเหล่านั้นแล้วสิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการสำคัญคือ ทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการเหล่านั้น มีความรู้สึกรู้ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การอื่นจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์การซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของตนเพื่องานและหน่วยงานของตน โดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งนับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การเพื่อทำงานและพยายามทำทุกสิ่ง (พรชัย ลิขิตธรรม โรจน์. 2545 : 68)

บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การปฏิบัติงานใด ๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงานถึงแม้ว่า วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเพียงพอพร้อมเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ทั้งหมด ถ้าหากบุคลากรเป็นผู้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคคลหรือบุคลากรเหล่านั้น อยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้นานที่สุด จนกระทั่งบุคลากรเหล่านั้นเกษียณอายุออกจากงานไปเมื่อบุคลากรมีความภักดีต่อองค์การแล้ว คนเหล่านั้นก็จะทุ่มเท

และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรอย่าง มหาศาล (อลิษา สุขปิติ. 2548 : 2)

การบริหารจัดการ จึงถือว่าบุคลากรในองค์กร เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดของ องค์กร ผู้บริหารในทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ของตนให้นานที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด คนจึงเป็นสิ่งที่ มี ประโยชน์เรียกได้ว่า “ ทรัพยากรมนุษย์ ” (Human Resources) หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรใน องค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้น มีความปรารถนาที่จะอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งหมายความว่า มนุษย์เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากร ธรรมชาติอื่น ๆ จึงควรที่จะต้องรักษาไว้ให้มี คุณค่ากับองค์กรและอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะความสามารถของคนก่อให้เกิดผลผลิตต่อ องค์กร จะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเจริญรุ่งเรือง (ชิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 1-2)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการแสดงออกของบุคลากร โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลัง กาย กำลังใจ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรต่ำ พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่้องค์การไม่พึงปรารถนา เช่น ทำงาน ไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การศึกษาความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้องค์การดำเนิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก หรือการโอน ย้ายของบุคลากรในองค์กร เพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์กรที่ตนเลื่อมใส ศรัทธา (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแกลง. 2555)

โครงสร้างการบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ประจำ ซึ่งมาจากการสอบคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง และบุคลากรที่ได้มาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยตรง หรือ ฝ่ายการเมือง มีวาระการทำงาน 4 ปี (ราชกิจจานุเบกษา. 2552 : 10 -11) ฝ่ายการเมืองมี หน้าที่พิจารณาออกกฎหมายตรวจสอบควบคุมการบริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งหากมีการยุบ สภาหรือครบวาระการทำงาน 4 ปี ก็จะมีการเลือกตั้งบุคลากรฝ่ายการเมืองชุดใหม่เข้ามาบริหารงาน แทนชุดเดิม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายการทำงาน เปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เป็น ข้าราชการประจำในระดับการบริหาร และบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นกลุ่มบุคลากรที่ทำงานกับ ข้าราชการที่มาจากฝ่ายการเมืองชุดเดิม ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจ เมื่อข้าราชการที่มาจากฝ่าย การเมืองชุดใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน ซึ่งส่งผลให้มีการโอนย้าย ปรับเปลี่ยนสายงานหรือหน่วยงาน

จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรลดลง มีการปรับเปลี่ยนข้าราชการประจำซึ่งเป็นบุคลากรหลักของหน่วยงานบ่อยครั้ง ตามความต้องการของ ข้าราชการฝ่ายการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร และพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของ องค์กรอย่างแน่นอน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ก็เป็นองค์กร หนึ่งที่มีเหตุการณ์ในกรณีนี้ขึ้นเช่นเดียวกัน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแกลง. 2555)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อ ผู้บริหารเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาและหาวิธีการเสริมสร้างความรู้สึผูกพันต่อ องค์กร ให้เกิดแก่บุคลากร สามารถทำให้การบริหารงานของคณะผู้บริหาร ทั้งฝ่ายการเมือง และข้าราชการ ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มี ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลา การทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัด มหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ ในระดับปานกลาง
2. เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันในการส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ ระดับ การศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่าง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและระยะเวลา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

1.1 เนื้อหา

เป็นการศึกษาระดับต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

1.2 ระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เวลาในการวิจัย เดือน มิถุนายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2556

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 123 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแกลง. 2555)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 95 คน ได้มาจากการคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 56)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนภิบาล

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สุขุตส์ (Schultz. 1998 ; อ้างใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. 2546 : 16) พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 604) และทฤษฎีสอง

ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256-258) ได้แก่

4.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรทดสอบปฏิสัมพันธ์

- 1) เพศ แบ่งเป็น ชาย และหญิง
- 2) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป
- 3) ประเภทบุคลากร แบ่งเป็น บุคลากรส่วนตำบล และบุคลากรจ้าง
- 4) ระยะเวลาการทำงาน แบ่งเป็น ไม่เกิน 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

4.1.2 ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรพยากรณ์

- 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 6) ปัจจัยด้านเงินเดือน
- 7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริการ
- 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของบุคลากรนั้น (Buchanan II, B. 1974 : 533) พอร์ตเตอร์ (Porter, 1974 : 604) และ สเตียร์อาร์เอ็ม (Steers, R.M. 1977 : 46) ได้แก่

- 4.2.1 ด้านการแสดงตน
- 4.2.2 ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม
- 4.2.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร
- 4.2.4 ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 4.2.5 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 4.2.6 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและสรีระวิทยาที่ได้มาตั้งแต่เกิด แบ่งออกเป็น 2 เพศ ได้แก่ 1) ชาย และ 2) หญิง

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี และ 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

ประเภทของบุคลากร หมายถึง ประเภทของผู้ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานส่วนตำบล และ 2) พนักงานจ้าง

ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่งานอยู่ปัจจุบัน ในที่นี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 10 ปี และ 2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง ผลของตัวแปรตัวหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรอีกตัวหนึ่งหรือหลายตัว

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดไว้ 10 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม สามารถทำหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยการได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ความสามารถความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์ และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็วของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนา ตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่างๆ

6. ปัจจัยด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่เจ้าหน้าที่ได้รับจาก การปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือนรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

7. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร กำหนดไว้ อย่างครอบคลุมชัดเจนในการควบคุมดูแล และติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไปในทิศทาง เดียวกัน นำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

8. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร หมายถึง ความผูกพันใน การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม กับเพื่อน ร่วมงานในองค์กรมีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงาน เป็นไปอย่างฉันท์มิตร

9. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้ เกิดความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ที่ ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ บริเวณสถานที่ทำงาน อากาศถ่ายเทได้สะดวก และมีแสงสว่างเพียงพอ ในอาคารสำนักงานได้จัดตำแหน่งของโต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม สะอาด ติด เครื่องปรับอากาศ อากาศถ่ายเทได้ดี มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

10. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัด มหาสารคาม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก ความภักดีกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรซึ่งบุคคลจะ แสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร พยายามความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานเมื่อองค์กรจะอยู่ ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัย ครั้งนี้ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแคว้น จังหวัด มหาสารคาม ประกอบด้วย

1. ด้านการแสดงตน หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและของตนเองเป็นแนวทางเดียวกันความภูมิใจในองค์กรตนเอง ความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้

2. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบการทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน

3. ด้านความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์กรความยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กรความเชื่อมั่นในองค์กรความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ความไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร

4. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว การยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร การเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กร การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ความเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากรและสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น

5. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ความทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จความพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ความพยายาม โน้มหน้าเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อส่งงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร ความไม่ลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ การไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียและการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ถือเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งของชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2537 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง ในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

1.1 พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในที่นี้ หมายถึง 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

1.2 พนักงานจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยบุคลากร ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยผู้ดูแลเครื่องอุปโภคและปฐมวัย ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยช่าง/นายช่างโยธา ผู้ช่วยช่าง/นายช่างสำรวจ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลนำเสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประกอบการวางแผนการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม และแนวทางในการศึกษาค้นคว้าในเชิงวิชาการต่อไป