

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหาร องค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผลกำหนด เป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541 : 9) ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดขาดคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กร จึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุน เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่ แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไป ด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กร ต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุนในขณะที่เดียวกันกลับต้อง ลงทุนอีกหลายด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้าทดแทน ทำให้องค์กร สูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพาณิชย์, 2540 : 59-62)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนา อย่างไรเพื่อ จูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมของ องค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อ และเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานองค์กรในระยะเวลายาวนาน เท่าที่องค์กรต้องการความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก่อให้เกิดประ โยชน์ต่อองค์กรดังนี้ (วีระวัฒน์ ยวงตระกูล, 2541 : 13-16) บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการ ขาดงานต่ำ สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุด หรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของ พนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการ

ผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กรถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรอย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนและความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะสัทธิการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน (Mathis and Jackson. 2002 : 23) สอดคล้องกับ ชูลซ์ (Schultz. 1988 : 15) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรก็คือทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากมีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง (Spector. 1996 : 236) ความผูกพันต่อองค์กรยัง เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร (Machinsky. 1993 : 283)

ความผูกพันต่อองค์กรเกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน 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 การรับรู้เรื่องงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านองค์กรคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก 3) ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์กร (Organization socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรคาดหวังให้พวกเขาจงรักภักดีต่อองค์กรให้มาก และ 4) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเองตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุ ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นการจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ 1) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 83)

องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู เป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันมีพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู จำนวน 170 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปจะต้องเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น แต่ความพึงพอใจดังกล่าวเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสิทธิภาพการทำงานประจำวันสภาพเศรษฐกิจ สังคม ที่แปรปรวนตามสภาพแวดล้อม และปัญหาที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงได้มีการวิจัยหาปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสลับซับซ้อน และมีขอบเขตกว้างกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) นั้นเอง ซึ่งจะสะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างพนักงานกับองค์กรว่าเขาจะยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่ต้องการที่จะจากองค์กรไป

ในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู การปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การจากการปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบาย และการบริหารงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ถ้าหากว่าบุคลากรสามารถปรับตัวในด้านบวก ก็จะเกิดผลดีต่อองค์กร แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปส่งผลในด้านลบ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

อาจจะออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงานรายได้ การยอมรับรวมถึง สังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า (องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู. 2556 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจากองค์กรกำลังเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการของบุคลากร ทั้งบุคลากร ผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี โดยองค์กรมิได้รับอัตรากำลังกลับคืนมา และมีผู้เข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุกลุ่มหลัง ถือเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อีกยาวนาน การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของ องค์กรที่วางไว้ (องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู. 2556 : 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ระหว่างพนักงานที่มี เพศ อายุและประเภทบุคลากร ที่ต่างกันว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำ ผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทัศนคติที่ดีในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความผูกพัน ความเชื่อมั่น ต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ สูงกว่าก็ตามตลอดทั้งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กร เจริญก้าวหน้า อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก ยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร ต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของ บุชคานัน (Buchanan II,B. 1974 : 533) พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 604) และสตีร์ อาร์ เอ็ม (Steers,R.M. 1977 : 46) มาเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้าน ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความจงรักภักดี และด้านความคงอยู่

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู จำนวน 170 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู จำนวน 120 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yammane. 1973 : 727)

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู จำแนกเป็น

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ประเภทของบุคลากร แบ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้าง

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านความเชื่อมั่น
- 3.2.2 ด้านความเต็มใจ
- 3.2.3 ด้านความภาคภูมิใจ
- 3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม
- 3.2.5 ด้านความจงรักภักดี
- 3.2.6 ด้านความคงอยู่

#### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

#### 5. ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2557

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม  
 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง  
 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ประเภทของบุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู  
 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก ความภักดีกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วน  
 หนึ่งขององค์กร ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งบุคคล  
 จะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท ความสามารถ  
 อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน  
 แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความผูกพัน  
 ต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วน  
 ตำบลกรูคู ประกอบด้วย

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู  
 ตรงกับอุดมการณ์ของตน การเห็นวามโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มีความ  
 เหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ที่เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น  
 และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง และการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ

3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี รวมทั้งการภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

4. การมีส่วนร่วม หมายถึง การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น ขการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานการไม่รู้สึกล้าใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

5. ความภักดี หมายถึง การรู้สึกว่ามี ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุและการที่จะ ไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

6. ความคงอยู่ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี และข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี นำไปส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี และสามารถนำมาปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น