

49 116881



ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวรัตน์ ทองโท แล้ว
เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ อัดถากร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี ๒๕๕๘ พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย

สุรัตน์ ทองโท ปริญญา รม.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัครถาวร กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรบริหารส่วนตำบล ระหว่างเพศกับประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วน
ตำบล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ
นาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่ม
ตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความ
เชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ T-test (Independent-Samples t-test design)
F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า
ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมี
ส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่น และด้านความภักดี ตามลำดับ
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ
นาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ด้านความเชื่อมั่น ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์การ สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์การให้เหมาะสมกับงานและบุคลากร ไม่ให้มีความเห็นแก่ตัวจนเกินไป และองค์การอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานขององค์การมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ

ด้านความเต็มใจ องค์การบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างจิตสำนึกที่คืดต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมการทำงานทุกๆเดือน ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา

ด้านความภาคภูมิใจ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชนมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง และควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

ด้านการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โครงการต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความภักดี ควรกระตุ้นการทำงานให้มีความจริงใจและการอยู่ร่วมกันภายในองค์การ และควรมีสวัสดิการในหลายๆด้านแก่พนักงาน

ด้านความคงอยู่ ควรสร้างความสุขในการทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ควรสร้างแรงกดดันในหน่วยงาน และอยากให้องค์การมีการพัฒนาอยู่เรื่อยๆ และอยากให้คนในองค์การมีความรักและมีความสามัคคี

TITLE : Organizational Commitment of Employees Signed for Sub-district
Administrative Organization, at Nachuek District, Maha Sarakham Province.

AUTHOR : Surat Tongto **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Saowalak Kosonkittiumporn Chairman
Dr. Songsak Jeerasombat Committee
Asst. Prof. Dr. Suthinee Atthakorn Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

This research aims at studying the level of organizational commitment of employees signed for sub-district administrative organization at Nachuek District, Maha Sarakham province. The study observes factors influencing the organizational commitment of employees. It also seeks to offer suggestions about the topic. There were 191 female staff selected by stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with .94 reliability. The research statistics used were percentage, means, standard deviation, t-test (Independent-Samples t-test design) F-test (One-way ANOVA) as .05. significant.

The research results were found as follows;

1. Level of organizational commitment of employees signed for sub-district administrative organization at Nachuek District, Maha Sarakham province. It was found that the level of commitment were in six aspects : willingness ,pride, participation , persistence, confidence and loyalty, respectively.

2. The organizational commitment of employees signed for Sub-district Administrative Organization, at Nachuek District, Maha Sarakham province separated by sex between male and female has different level of statistical significance. 05.The organizational commitment of employees signed for Sub-district Administrative

Organization, at Nachuek District, Maha Sarakham province found no difference in the level of statistical significance. 05.

3. Recommendations for research

Confidence local development should be sustainable with happiness. Sub-district Administrative Organization should build morale in the organization and create new culture in the organization and personnel to prevent selfishness. On the basis of the development and implementation of the organization should develop effectiveness and quality.

The willingness of Sub-district Administrative Organization should encourage staffs that are devoted to work. Achieve goals create a good attitude towards work and responsibility. There should be meeting every month to improve the work dedication and responsibility. Staff willingness to work hard grip force under the command bosses. Pride should be shown for the public to see and should be awarded to the performer. The participation of Sub-district Administrative Organization should modify its participation in the work to be appropriate and should create interaction with colleagues. All employees should be involved in the work program, and be assigned to word in the fullest capability.

Loyalty should be encouraged to work with sincerity and in harmony within the organization. This should have a benefit in many ways to the employees.

The persistence should be a pleasure to work at Sub-district Administrative Organization. The pressure on the agency should not be exercised. And that the organization has evolved steadily, and that the people in the organization are united as one.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์รองศาสตราจารย์ ดร.

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์
จิระสมบัติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัดถากร กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.สัจญา เกณภูมิ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ
ข้อคิดเห็น หลักการวิจัยในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพขั้นสูง รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตร
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข
ข้อบกพร่อง ต่าง ๆ และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก ขอขอบพระคุณ
เพื่อนพ้องพี่น้องชาวห้องถิ่น ทุกคน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี รวมทั้งปิย
มิตร ทุกคนที่ได้กรุณาช่วยเหลือและให้ข้อมูล เป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้
ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ชีวิตลูกคนนี้ ให้ปัญญา ให้
การศึกษา ให้ความรักความอบอุ่น ให้กำลังใจและช่วยสนับสนุน แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา
ขอขอบพระคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ทุกคนและญาติพี่น้องทุกคนที่
ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณ
บุพการี ครู-อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความหวัง
กำลังใจ ในการทำงาน และการดำรงชีวิต ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษา
แก่ผู้วิจัย

สุรัตน์ ทองโท

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	9
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	17
บริบทของการปฏิรูประบบราชการ	19
บริบทขององค์การบริหารส่วนในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
งานวิจัยในประเทศ	38
งานวิจัยต่างประเทศ	42
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	45

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	68
วัตถุประสงค์การวิจัย	68
สมมติฐานการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77

หัวข้อ	หน้า
ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการเพื่อการวิจัย	86
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	93
ภาคผนวก ค ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	96
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	99
ประวัติผู้วิจัย	106



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	48
2	จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	55
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	56
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายข้อ	57
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความเต็มใจ จำแนกเป็นรายข้อ	58
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความภาคภูมิใจ จำแนกเป็นรายข้อ	59
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ	60
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความภักดี จำแนกเป็นรายข้อ	61
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายข้อ	62
10	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ .	63
11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ บริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด	64
12	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	65

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1 แผนที่อำเภอ ในเขต จังหวัดมหาสารคาม	30
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	46



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (ศิริพงศ์ อินทวดี. 2541 : 9) ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญบุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียด้านทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพาณิช. 2540 : 62)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์การได้ในระยะยาว โดยองค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานกับองค์การ ในระยะยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การดังนี้ (วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. 2541 : 13-16) บุคคลในองค์การที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่า

ความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์การและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์การถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ

อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์การจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์การจะสะท้อนออกมาในลักษณะสถิติการขาดงาน หรือการลาหยุดและการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน (Mathis and Jackson. 2002 : 23) สอดคล้องกับชูสซ์ (Schultz. 1998 : 15) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์การก็คือทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากมีความรักและผูกพันต่อองค์การตนมากนั่นเอง (Spector. 1996 : 236) ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์การ (Machinsky. 1993 : 283)

นอกจากนั้น ความผูกพันต่อองค์การเกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างดังนี้ (อรวรรณ อยู่คง. 2546 : 17-18) (1) ความผูกพันองค์การด้านจิตใจเกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural characteristic) นอกนี้ Steer and Mottaz ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย การรับรู้เรื่องงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานเกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไปและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์การของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์การประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านองค์การคงอยู่ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก (3) ความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ได้รับอิทธิพลมาจาก

ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์กร (Organizational socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มาก และ (4) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงสุดจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วนคือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเองตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ 1) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไปซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบคือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และ 2) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 83) องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาชะเมา จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและมีหน้าที่ให้บริการประชาชน ปัจจุบันมีพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้งอำเภอ 380 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่มากพอสมควร การสร้างแรงจูงใจในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลจะสร้างแรงจูงใจโดยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความมั่นคง เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันนี้สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูงขึ้น อาจทำให้รายได้ไม่สมดุลกับค่าใช้จ่าย จึงทำให้พนักงานส่วนตำบล ขาดราชการ ลาบ่อย หรือเอาเวลาราชการ ไปประกอบอาชีพส่วนตัวเพื่อหารายได้เสริมอาจส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลไม่พึงพอใจในงานที่ทำในองค์กรหรือที่เรียกว่าขาดความผูกพันต่อองค์กร(Organization

Commitment) ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนไม่ดีเท่าที่ควรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทัศนคติที่ดีในฐานะสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่นๆ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตามตลอดทั้งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. เพศและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

- 1.1 ด้านความเชื่อมั่น
- 1.2 ด้านความเต็มใจ
- 1.3 ด้านความภูมิใจ
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วม
- 1.5 ด้านความภักดี
- 1.6 ด้านความมั่นคง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 380 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาเชือก. 2556)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 191 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and. Morgan, 1970 : 607-610)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัด มหาสารคาม

4. ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 3 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2557

5. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

5.1.1 เพศ แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

5.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด จำนวน 10 ตำบล คือ

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก

- (2) องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่
- (3) องค์การบริหารส่วนตำบลป้อพาน
- (4) องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง
- (5) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
- (6) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ
- (7) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง
- (8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก
- (9) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง
- (10) องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ

(Buchanan II.B. 1974 : 533. Porter. 1979 : 604 and Steer. R.M. 1983 : 46) จำนวน 6 ด้าน
ได้แก่

5.2.1 ด้านความเชื่อมั่น

5.2.2 ด้านความเต็มใจ

5.2.3 ด้านความภูมิใจ

5.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม

5.2.5 ด้านความภักดี

5.2.6 ด้านความคงอยู่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การ (Organization) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ความรัก ความภักดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทศความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การ บรรลุเป้าหมาย และไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าองค์การจะอยู่ในสภาพปกติหรือ ภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

2.1 ด้านความเชื่อมั่น (Confidence) หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรงกับอุดมการณ์ของตน การเห็นว่านโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี

2.2 ด้านความเต็มใจ (Willingness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง และการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ

2.3 ด้านความภูมิใจ (Proud) หมายถึง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

2.4 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานการไม่รู้สึกล้าใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

2.5 ความภักดี (Loyalty) หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรู้สึกว่ามีความห่วงใยอย่างจริงใจในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า การที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้

2.6 ด้านความคงอยู่ (Parsistence) หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิด

โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานคิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติที่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ข้อสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล นำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทของการปฏิรูประบบราชการ
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย คือ ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยยึดมั่นในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 741) องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 13-21) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรน่าจะ

หมายถึงการเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้มีการให้นิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

เอื้อมพร แอมไ้ (2546 : 35) ให้นิยามความผูกพันขององค์กร หมายถึง 1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ธนนันท์ ทะสุขใจ (2547 : 9) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกที่ติดต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรัชญา วัฒนจิง (2549 : 20) ได้ให้ความหมายของการผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรกคือความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สองคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (ought to) กับองค์กรต่อไป

สุพรรณิ ไทยเจริญ (2551 : 245) ได้กล่าวว่า ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจและสามารถวัดได้จาก 1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ และ 3) พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจพนักงานไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

ชาญวดี บุญชม (2533 : 18) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรสูง คนส่วนนั้นจะรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์กับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่ (1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง (2) การมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกขององค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายองค์กร ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลปฏิบัติงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่มีส่วนร่วมที่จะลอยห่างจากองค์กร มีการลางานและออกจากงานสูง และ (3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1997 : 56) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพอใจในงาน กล่าวคือ (1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น (2)

ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง และ (3) เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

แม็คคินสกี (Machinsky. 1993 : 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกต่อองค์กร

สเปกเตอร์ (Spector. 1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมาก มีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชูลซ์ (Schultz. 2002 : 15) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

มาติสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson. 2002 : 23) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะสติติการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

จากความหมายดังกล่าวสรุป แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมี

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีมากกว่าที่เกิดขึ้น บุคคลจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร อุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร จะทำงานเต็มความรู้ความสามารถต่อองค์กร รักที่จะทำงานต่อองค์กร โดยที่ไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น และจะมีแนวโน้มในการขาดงาน การลา การมาทำงานสายระดับต่ำ

2. ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กร ดังต่อไปนี้
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

วิระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541 : 13-16) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. บุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กรถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

สเตียร์ (Steers.1977 : 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลประโยชน์ได้ทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้จำนวนการย้ายออกจากองค์กร แตกต่างกันซึ่งเห็นว่าการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเขาอาจจะย้ายออกจากองค์กร หรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเขาจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตั้งใจยอมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศทำให้ขาดธรรมาภิบาลไม่ตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่าการที่พนักงานไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น เขาจะรับรู้ได้ว่าตัวเองได้ลงทุนในด้านต่าง ๆ กับองค์กรไว้มาก เช่น เวลา พลังงาน ฯลฯ ดังนั้นเขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งพบว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุน กับองค์กรที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีทางเลือกน้อยก็จะมี ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง

3.องค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กร

กรณี มหานนท์ (2529 : 93-96) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกแยะออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปแบบของความ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถูกให้ความหมายรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อ

องค์การ เป็นความหมายที่ Potrer และ Smith ในปี 1970 เสนอไว้ว่า “ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ จะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์การ และมีความเชื่ออย่างแน่นแฟ้น มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ” นอกจากนี้ ภรณ์ ได้กล่าวถึงผลการศึกษาของ Steers ในปี 1976 และ Buchanan ในปี 1974 ถึงแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันของแต่ละองค์การประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์การและความแตกต่างของระดับความต้องการหรือแรงขับ เช่น ความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะงาน เช่น ความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์การที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีความต่อองค์การ

รัตน์ วงศ์นาถ (2546 : 14) ได้ระบุคุณสมบัติ ของความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. ศรัทธาอย่างแรงกล้า ยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ
3. ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากการสังเคราะห์แนวคิดของบุคคลานัน (Buchanan II ,B. 1974 : 533) พอร์เตอร์ (Porter. 1979 : 604) และ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) สรุปได้ว่าความผูกพันในองค์การมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การที่วิสัยทัศน์ พันธกิจตรงกับอุดมการณ์ของตนเอง การเห็นว่านโยบายการบริหารองค์การมีความเหมาะสม การเห็นด้วยการเป็นองค์การที่เน้นด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรและการเคารพนับถือ การยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการนอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวทำงาน

ให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรและการที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

3. ด้านความภาคภูมิใจ หมายถึง ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องแล้ว ที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วยและการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกเลิกละใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

5. ด้านความภักดี หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรู้สึกว่ามีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าการที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานการลาออกจะได้รับความเสียหายมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งจะไม่ใช่สาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม เป็นเจ้าของ มีบทบาทที่เด่นชัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กรระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงานสิ่งเหล่านี้นับมีอิทธิพลมาทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สกาวัตน์ อินทุमित (2543 : 37) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร
2. ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มี

บทบาทสอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้าน โครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543 : 34)สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะเป็นลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผนมีหน้าที่ที่

เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่เป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ (2546 : 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1977) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตามสถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่ความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน การป้องกันข้อมูลลับ การมีความหมายของที่ทำงาน โอกาสและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การเช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์การ เป็นต้น นอกจากนี้องค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การคือ (1)ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพทางการเงินของพนักงาน (2)ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การมีระบบการบริหารงานที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การของพนักงาน

ณรงค์ แย้มขจร (2546 : 27) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่อยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันกับองค์การก็เกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก เป็นอิสระอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมาย ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์การในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ
3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ศจีพร พันธุ์ลาภ (2553 : 248) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความคิดเห็นในเรื่องงาน มีส่วนร่วมในการตอบสนองข้อคิดเห็น มีโอกาสนำเสนอข้อคิดเห็นใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานไม่มากนักน้อย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสสามารถใช้ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

บริบทของการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการเป็นงานที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งเป็นการดำเนินการเชิงบูรณาการ ที่ครอบคลุมถึงภาครัฐทั้งหมด ตลอดจนหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชน องค์กรเอกชน ภาคธุรกิจต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนควรให้บริการแก่ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม

1. ความเป็นมาของการปฏิรูประบบราชการ

สมพิศ สุขแสน และกิตติพงษ์ กิตยानุรักษ์ (2543 : 116) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กรระบบบริหาร และวิธีดำเนินงานในระบบการเงินและงบประมาณระบบบริหารของบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ ตลอดจนค่านิยมของวัฒนธรรมของข้าราชการเพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพสูง เป็นกลไกการบริหารจัดการประเทศที่มีคุณภาพและคุณธรรม รวมทั้งมีประสิทธิผลที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2544, อ้างถึงใน (ดำรง จันทร์สกุล. 2545 : 30) นโยบายรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบราชการ ดังนี้

1. ด้านบริหาร

1.1 จะปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างหน้าที่ กระชับ โดยเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม ให้ทันกระแสการ เปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากการเป็นผู้ควบคุม เป็นผู้สนับสนุน อำนาจความสะดวก

1.3 ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการราชการ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสารอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

1.4 เร่งพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการบริการ ประชาชน

1.5 เร่งปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประ โยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้กระทรวง ทบวง กรมมีบทบาทในการ ตัดสินใจมากขึ้น

2. ด้านการกระจายอำนาจ

2.1 ให้ความสำคัญในการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น

2.2 ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางสู่ส่วน ท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับภารกิจของท้องถิ่น

2.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในภาคประชาสังคมและองค์กรเอกชน ได้มีส่วน ร่วมในการปกครองให้มากขึ้น

2.4 เร่งดำเนินการปฏิรูปกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ล้าสมัยให้ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

วรเดช จันทสร 2543, อ้างถึงใน(ดำรง จันทรสกุล.2545 : 18-19)ปรัชญาการ บริหารงานภาครัฐศตวรรษใหม่ การบริหารภาครัฐปัจจุบันเป็นการรวมอำนาจสั่งการไว้ที่ ส่วนกลาง ในอนาคตปรัชญาการบริหารราชการ มีแนวโน้มว่าจะเปลี่ยนแปลงไปบนทิศทางที่ สำคัญ คือ

แนวโน้มที่หนึ่ง : การกระจายอำนาจการบริหาร

แนวโน้มที่สอง : การแปลงสภาพกิจกรรมของรัฐเป็นของเอกชน

แนวโน้มที่สาม : การนำระบบการประเมินผลแบบเปิดมาใช้ในหน่วยงาน

แนวโน้มที่สี่ : การปฏิรูปกฎหมายและระเบียบที่ล่าช้า

แนวโน้มที่ห้า : การปฏิรูปงบประมาณ

แนวโน้มที่หก : การบริหารงานภาครัฐต้องไม่มีการผูกขาด

2. แนวทางการปฏิรูประบบราชการ

2.1 ปรับปรุงบทบาทภาครัฐ

2.2 ปรับปรุงระบบบริหาร

2.3 ปรับปรุงโครงสร้าง

2.4 ปรับปรุงกลไกและหลักเกณฑ์

2.5 ปรับปรุงระบบราชการ

2.6 ปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ

2.7 ประปรุงระบบเทคโนโลยี (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2541 : 75)

3. หลักการและวัตถุประสงค์ การปฏิรูประบบราชการปี 2545

3.1 ยกระดับขีดความสามารถ และสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการ

3.2 มีระบบการทำงานและบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 สร้างและฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมระบบราชการ

3.4 สร้างระบบราชการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

3.5 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3.6 สนับสนุนภาคประชาชนและภาคธุรกิจให้เติบโต มีความเข้มแข็ง และเป็น

กลไกหลักของการพัฒนาประเทศ (จิรวัดน์ รจนาวรรณ. 2546 : 178)

4. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่บริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

4.1 เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชน

4.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

4.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

4.4 ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

4.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์

4.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

4.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

5. หลักการและแนวทางการปรับบทบาทภารกิจขององค์กรภาครัฐ

5.1 การปรับบทบาท ภารกิจ และ โครงสร้างส่วนราชการ

5.2 การปรับรูปแบบและบริหารงานใหม่

5.3 การปฏิรูปวิธีการงบประมาณ

5.4 การปฏิรูประบบบริหารบุคคล

5.5 การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สรุปการปฏิรูประบบราชการ ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการทุกสมัยที่จะสร้างความทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของกระแสโลกปัจจุบันและอนาคตเพื่อแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพความซ้ำซ้อน การทุจริตประพฤติมิชอบและขาดความโปร่งใส ซึ่งเป็นความพยายามของรัฐบาลทุกสมัยจนถึงรัฐบาลปัจจุบัน ที่ทำการปรับเปลี่ยนระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการแปลงสภาพขององค์การของรัฐเป็นองค์การเอกชน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่เอกชน เป็นต้น

6. เครื่องมือทางการบริหารที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการ

นอกจากการปรับเปลี่ยนตัวแปรทางการบริหารทั้ง 7 ประการตาม McKinsky's 7 S แล้ว การพัฒนาระบบราชการในครั้งนี้ ยังเป็นการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับระบบบริหารราชการอีกเป็นจำนวนมาก โดยเครื่องมือส่วนใหญ่ที่จะนำมาใช้ จะมีความหมายไว้ในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ศึกษาทบทวนสถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่ “งานมาก แต่มีเงินและคนน้อย” ซึ่งเครื่องมือชิ้นนี้ปรากฏใน พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เช่น ในมาตรา 33 ที่ให้ สักส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้รับคำเนิมนการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของ คณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่น

ประกอบกัน และในมาตรา 16 ที่ให้สัดส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผน 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 เป็นต้น

2. การจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result based Management) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้มามุ่งเน้นที่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมาย และการจัดสรรงบประมาณตามเป้าหมายนั้น โดยให้อิสระแก่ส่วนราชการในการเลือกวิธีการปฏิบัติ แต่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2549 มาตรา 9 คือ ในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการโดยให้มีรายละเอียดของ ขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และส่วนราชการ ต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

3. การจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม (Cost Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่าง ๆ และการกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต เพื่อใช้ในการจัดทำค่าของงบประมาณในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยการจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม ปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 21 ที่ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในการบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้คำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของการบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบและรายงานให้สำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลางและ ก.พ.ร. ทราบ นอกจากนี้การคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ยังเป็นการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งในมาตราเดียวกันได้กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่รายจ่ายของหน่วยงานใดสูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการนั้นจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะดังกล่าวเสนอสำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบริหารงานในยามที่ “งานมากแต่มีเงินและคนน้อย”

4. การรีออกแบบงาน (Re - engineering) ซึ่งหมายถึงการรีออกแบบงานขั้นตอนเดิมออกแล้วออกแบบกระบวนการงานขั้นตอนใหม่โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้

เพิ่มประสิทธิภาพ ลดระยะเวลา และต้นทุนอย่างเห็นผลได้ชัด ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้กำหนดไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 27 ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องนั้น โดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานราชการ มาตรา 29 ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ และในมาตรา 30 ให้เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่จะต้องจัดให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว

5. การบริหารวงรอบเวลา (Cycle – time Management) ซึ่งเป็นการจัดการกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในระยะเวลาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทันกาล ซึ่งปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่นในมาตรา 37 ที่ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป หาก ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นสามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เร็วกว่าเดิมได้ ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งจากมาตรการดังกล่าวจะเห็นว่าส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องหันมาพิจารณาปรับปรุงวงรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของตนเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น

6. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management) ซึ่งเป็นการจัดให้มีการบริหารคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุก ๆ ส่วนขององค์การ เพื่อให้สามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์การให้ได้มากที่สุดซึ่งหมายถึงจะต้องมีการรับฟังความต้องการ และสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผู้ใช้บริการอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้ ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้เช่น มาตรา 45 ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ และในมาตรา 42 ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ เพื่อใช้บังคับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้นเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วน

ราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีสะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการจะต้องมีการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอยู่เสมอ

7. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องมีกระบวนการงานที่ทันสมัย มีวงจรของระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้น และมีต้นทุนในกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง และต้องการสื่อสารที่รวดเร็ว ทัวถึงและถูกต้องแม่นยำ ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 39 ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือในมาตรา 41 ที่กำหนดให้ ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำร้องเรียนเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติราชการ โดยมีข้อมูลและสาระตามสมควรให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องพิจารณาดำเนินการให้ลุล่วงไปและให้แจ้งบุคคลนั้นทราบผลการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ อาจแจ้งให้ทราบผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการด้วยก็ได้ จากทั้ง 7 ประการที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการได้มีการนำเครื่องมือการบริหารงานสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในระบบราชการเป็นจำนวนมาก

7. การพัฒนาระบบราชการกับการเรียนรู้ขององค์กร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการในครั้งนี้ ส่วนราชการไทยจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และยังคงเรียนรู้ที่จะประยุกต์ใช้เครื่องมือในการบริหารสมัยใหม่มากมาย ซึ่งย่อมจะทำให้มีความปั่นป่วน ระส่ำระสายบ้างซึ่งเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้ที่จะต้องมีการปลดเปลื้องความรู้ ความคิด กระบวนทัศน์ ความเคยชิน และวิธีปฏิบัติเดิม ๆ ออกไป และนำสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ แต่ทั้งนี้ก็เพื่อให้กระบวนทัศน์ในการมองโลก มองปัญหาจากมุมมองใหม่ ด้วยแนวคิดใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติราชการแนวใหม่ ซึ่งหากพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่มากับการพัฒนาระบบราชการแล้ว ก็จะเห็นว่ามุมมองใหม่ที่ส่วนราชการพึงเรียนรู้ได้แก่

1. การปรับมุมมองในเชิงยุทธศาสตร์ใหม่ แทนที่จะมองแค่การดำเนินงานประจำไปตามกฎระเบียบไปแบบวันต่อวัน ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่ได้มีการทบทวนสถานการณ์และจะวางยุทธศาสตร์ใหม่ ในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

2. การนำกระบวนการจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมามุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลัก แทนการมุ่งเน้นการทำตามระเบียบขั้นตอนของงานประจำซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันกันสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานแทนที่จะแข่งขันในเรื่องอื่น ๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขของประชาชนแท้จริง

3. การนำระบบการคำนวณต้นทุนฐานกิจกรรมมาใช้ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาสนใจเรื่องต้นทุนในการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม ซึ่งแต่เดิมมาส่วนราชการไทยแทบจะไม่เคยทราบว่าแต่ละกิจกรรมนั้นมีต้นทุนในการดำเนินการมากน้อยแค่ไหน

4. การนำการบริหารวงรอบเวลา และการรื้อปรับระบบงาน จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาพิจารณาเรื่องกระบวนการ ขั้นตอน และวงรอบเวลาในการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการปรับลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้กระชับคล่องตัวยิ่งขึ้น และเพื่อไม่ให้ใช้อัตรากำลังมากเกินไป

5. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมาพิจารณาเรื่องคุณภาพ การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มากกว่าที่จะมุ่งสนองนโยบายของผู้บริหาร หรือระบบราชการด้วยกันเอง

6. การนำเรื่องการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้มีการปรับมุมมองจากการปฏิบัติราชการ ไปแบบวันต่อวัน โดยไม่คำนึงถึงเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เพราะคิดว่าเทคโนโลยีนั้นแพง ไม่คุ้มค่า มาเป็นการมองหาวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องช่วย และหาพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่กล่าวมาก็จะเห็นว่าขั้นตอนการดำเนินการของแต่ละเครื่องมือจะประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่คล้าย ๆ กันคือ

6.1 การตรวจวินิจฉัย (Diagnosis) สภาพปัญหาขององค์การ เช่น ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ก็คือ การทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ในการบริหารต้นทุนฐานกิจกรรม ก็คือการวิเคราะห์ต้นทุนของแต่ละกิจกรรม เป็นต้น

6.2 การสร้างทีมงานเพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการนำเครื่องมือการบริหารเหล่านั้นมาใช้

6.3 การสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงจุดหมาย ประโยชน์ วิธีการและผลของการเปลี่ยนแปลง

6.4 การระดมการมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่จะถูกผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในการนำเครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

6.5 การเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันในการนำเครื่องมือการบริหารมาประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะมีการประเมินอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

6.6 การปรับเปลี่ยนมุมมององค์กรของคนที่แตกต่างกันไปจากเดิม

ซึ่งทั้ง 6 ประการสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งหากพิจารณาตามแนวคิดของ Peter Senge ก็จะเห็นว่า การนำเครื่องมือการพัฒนาระบบราชการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ จะช่วยให้เกิด

1. การคิดและมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกัน (Systems Thinking)
2. การปรับเปลี่ยนมุมมองขององค์กร (Mental Model)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ซึ่งมาจากความพยายามที่จะให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
4. การเสริมสร้างขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในหมู่ที่มีส่วนร่วมเป็นแกนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การที่ได้ร่วมกันพิจารณาปัญหา ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหา และเรียนรู้ผลจากการร่วมกันดำเนินการ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคาม

1. ประวัติความเป็นมา

เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2447 มีครอบครัวประมาณ 9 ครอบครัว ได้อพยพมาจากอำเภอสวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด มาตั้งถิ่นฐานอยู่ที่บ้านกูดริงในปัจจุบันนี้ โดยให้ชื่อบ้านตัวเองว่า “บ้านลิ่งส่อง” เหตุที่เรียกชื่อนั้น เพราะบริเวณที่สร้างบ้านเรือน เป็นป่าที่ขีบประกอบด้วยไม้ใหญ่น้อยนานาชนิด มีสัตว์ป่าอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะถึง เวลามีคนผ่านไปผ่านมาจะพบแต่ลิงที่คอยส่งดู (เป็นภาษาอีสาน หมายถึง แอบดู , แอบมอง) จึงเรียกชื่อบ้านนี้ว่า “บ้านลิ่งส่อง” ซึ่งตั้งอยู่ใกล้กับกูด (กูด เป็นภาษาอีสาน หมายถึง หนองน้ำหรือแอ่งน้ำ) ที่มีความลึก น้ำใสมีปลาชุมมาก บริเวณรอบกูดประกอบไปด้วยต้นรัง จึงเรียกว่า “กูดริง” และได้เปลี่ยนชื่อจากบ้านลิ่งส่องเป็นบ้านกูดริงตามไปด้วย และอำเภอนาเชือกในปัจจุบัน ได้นำเอาชื่อบ้านนาเชือกมาตั้งเป็นตำบลนาเชือก ประมาณปี พ.ศ. 2453 และยกฐานะของตำบลนาเชือกเป็นกิ่ง

อำเภอนาเชือก และเป็นอำเภอนาเชือกในปัจจุบัน คำว่า “นาเชือก” แยกออกเป็น 2 คำ คือ นา กับ เชือก นา หมายถึงทุ่งนา เชือก หมายถึง ดันเชือกหรือคันรอกฟ้า ดังนั้น คำว่า

“นาเชือก” จึงหมายถึง ทุ่งนาที่มีคันเชือกหรือคันรอกฟ้ามากมาย แต่ในปัจจุบันนี้ ยังคงเหลืออยู่น้อยเพราะถูกทำลายไป

อำเภอนาเชือกเดิมนี้เป็นเขตการปกครองของอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย อำเภอบรบือ และอำเภอลำทะเมนชัย เนื่องจากท้องที่นี้อยู่ห่างไกลจากอำเภอดังกล่าว ประชาชนได้รับความลำบากในการเดินทางไปติดต่อราชการ กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศยกฐานะตำบลนาเชือกขึ้นเป็น กิ่งอำเภอนาเชือก และให้กิ่งอำเภอนาเชือกขึ้นอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอบรบือ ซึ่งการตั้งเป็นกิ่งอำเภอนาเชือก ครั้งแรกมี 2 ตำบล คือ ตำบลปอพาน และตำบลเขวาไร่ มี 77 หมู่บ้าน ครั้นต่อมาได้แบ่งแยกตำบลนาเชือก ออกเป็น ตำบลปอพาน ตำบลหนองเม็ก ตำบลหนองกุง

ในปี พ.ศ. 2503 ได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอนาเชือก

ในปี พ.ศ. 2506 จึงมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะกิ่งอำเภอนาเชือก ขึ้นเป็นอำเภอนาเชือก ในปัจจุบัน ขณะนั้น มีเขตปกครอง 5 ตำบล คือ ตำบลนาเชือก ตำบลเขวาไร่ ตำบลปอพาน ตำบลลำโรง และตำบลหนองโพธิ์

ในปี พ.ศ. 2519 แยกตำบลลำโรง ออกเป็น ตำบลหนองแดง และเมื่อปี พ.ศ. 2535 ได้โอน บ้านป่าตอง บ้านคำแย บ้านหนองสูง บ้านโนนยาง บ้านปลาขาว บ้านโนนสูงบ้านท่าศิลา จากตำบลหนองโพธิ์ และ โอน บ้านโนนสวรรค์ บ้านกระต่าย บ้านโคกมน บ้านโนนทอง และ บ้านร้านหญ้า จากตำบลหนองกุงตั้งเป็น ตำบลสันป่าตอง รวมเป็น 10 ตำบล

ปัจจุบัน อำเภอนาเชือก มีเขตการปกครอง 10 ตำบล 145 หมู่บ้าน 11,848 ครัวเรือน

2. คำขวัญอำเภอ

ปลาเนื้อหวาน ถิ่นฐานบุหูลกระหม่อม งามพร้อมผ้าไหม น้ำใสห้วยค้อ

3. เนื้อที่/พื้นที่

528.198 ตารางกิโลเมตร

4. สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป

ในฤดูร้อนอากาศจะร้อนจัด และแห้งแล้งส่วนฤดูหนาว อากาศหนาว สำหรับฤดูฝนมีฝนตกไม่มากนัก

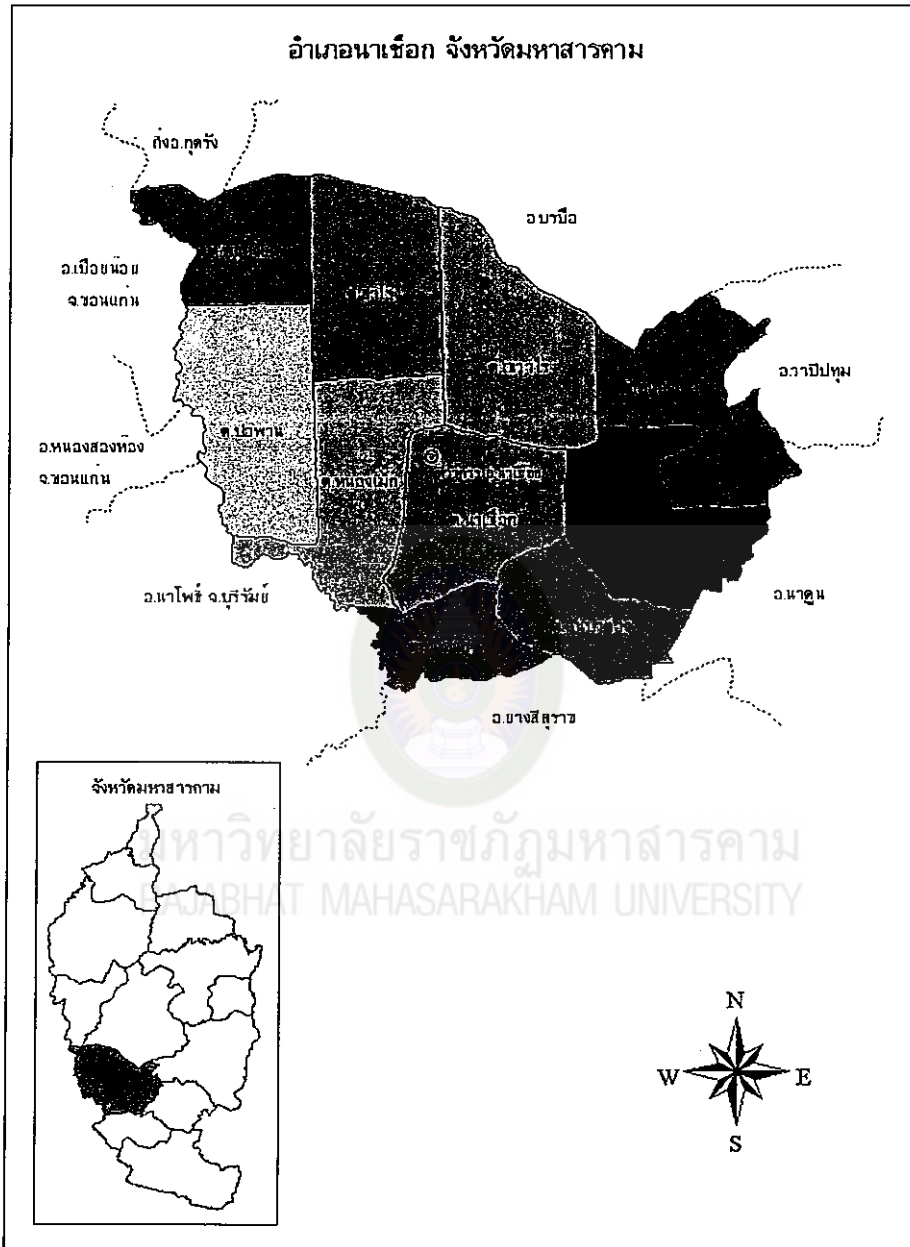
5. รายชื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลปอพาน
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกุง
5. องค์กรบริหารส่วนตำบลสำโรง
6. องค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่
7. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเชือก
8. องค์กรบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง
9. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเรือ
10. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแดง

6. สภาพทางภูมิศาสตร์

6.1 ที่ตั้งและขนาด อำเภอนาเชือกตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ตามเส้นทางหลวงหมายเลข219 อยู่ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 58 กิโลเมตร

อำเภอนาเชือก มีพื้นที่การปกครองประมาณ 528,798 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 330,498.750 ไร่



แผนภาพที่ 1 แผนที่อำเภอ ในเขต จังหวัดมหาสารคาม

6.2 มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบรบือและกิ่งอำเภอ กุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อำเภอพุทไธสง จังหวัด

ทิศตะวันออก ติดกับอำเภอนาควอน อำเภอวาปี จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดกับอำเภอหนองสองห้อง และอำเภอเปือยน้อย จังหวัด

ขอนแก่น

6.3 ลักษณะภูมิประเทศ :

โดยทั่วไปของอำเภอนาเชือก เป็นที่ราบสูง มีที่ราบลุ่มบ้างสลับกันไป ไม่มีภูเขา พื้นดิน เป็นดินปนทรายและมีดินเค็มบางส่วน ทำให้ขาดความอุดมสมบูรณ์

6.4 ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศของอำเภอนาเชือก ในฤดูร้อนจะร้อนจัด และแห้งแล้ง ส่วนฤดูหนาวอากาศหนาว สำหรับฤดูฝนมีฝนตกไม่มากนัก

7. ทรัพยากรธรรมชาติ

7.1 ป่าไม้พื้นที่อำเภอนาเชือก

ป่าไม้พื้นที่อำเภอนาเชือก อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ 3 ป่า คือ

1. ป่าโคกสำโรงและป่าปอพาน อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลสำโรง ปอพาน และหนองแดง

2. ป่าหนองคู และป่านาควอน อยู่ในพื้นที่ตำบลหนองโพธิ์ และ หนองเรือ

3. ป่าโคกผักกูด และป่าโปร่งแดง อยู่ในพื้นที่ตำบลหนองเรือ และ เขวาไร่

7.2 แหล่งน้ำธรรมชาติ

ประเภทลำห้วยที่มีน้ำตลอดปี มี 2 สาย คือ

1. ลำห้วยลำพังชู ไหลจากอำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ผ่านบ้านเก่าใหญ่ บ้านโนนแร่ บ้านปอพาน บ้านกุดหลวง บ้านกุดน้ำใส บ้านหนองแสงน้อย แล้วไหลเข้าเขตอำเภอยางสีสุราช

ลำห้วย ต้นกำเนิดมาจากห้วยปอพาน ซึ่งในปัจจุบันกรมชลประทานได้กั้นเป็นอ่างเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรจึงทำให้น้ำในลำห้วยลดน้อยลงตรงไหนสักที่จะมีน้ำตลอดปี

2. ลำห้วยคือ เดิมเป็นลำห้วย ปัจจุบันได้กั้นเป็นอ่างเก็บน้ำห้วยคือ เก็บน้ำในปริมาณ 31,418,500 ลบ.ม. ใช้ประโยชน์ในการเกษตร ห่างจากอำเภอด้านทิศเหนือ 3 ก.ม. อยู่ในเขต ต.เขวาไร่

8. การประกอบอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ของอำเภอนาเชือก ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก

สำหรับอาชีพรองที่สำคัญจะเป็นงานนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ งานรับจ้าง ส่วนมากจะไปทำที่กรุงเทพฯ ฯ และต่างจังหวัด

8.1 ด้านการเกษตร

กสิกรรม เกษตรกรส่วนใหญ่ปลูกข้าวเหนียวเพื่อบริโภค และปลูกข้าวเจ้าเพื่อจำหน่าย ผลผลิตข้าวเหนียวเฉลี่ย 25 ถัง/ไร่ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญรองจากข้าว คือ มันสำปะหลัง หม่อน ปอแก้ว อ้อย โรงงาน และงาดำ

8.2 ด้านพาณิชยกรรม

ย่านการค้าของอำเภอนาเชือก จะอยู่บริเวณห้องแถว และอาคารพาณิชย์ในเขตเทศบาลนาเชือก โดยมีร้านค้าอยู่ในเขตสุขาภิบาล ประมาณ 82 ร้าน และร้านค้าย่อยในหมู่บ้านต่าง ๆ อีกประมาณ 450 ร้าน

8.3 ด้านอุตสาหกรรม

อำเภอนาเชือก ยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีอยู่เป็นการประกอบธุรกิจขนาดย่อม ได้แก่ โรงสีข้าว ซึ่งมีอยู่จำนวน 130 โรง และทำผลิตภัณฑ์คอนกรีต 1 โรง นอกนั้นเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น ทอผ้า จักสาน ฯลฯ

9. ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์การบริหารส่วนตำบล

9.1 ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เน้นการสร้างความต้องการด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น ได้แก่ การสร้างถนน การระบายน้ำ การผังเมือง การขยายและติดตั้งไฟฟ้า และแสงสว่างสาธารณะ เป็นต้น

9.2 ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ

เน้นการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน ส่งเสริมด้านด้านอาชีพ ป้องกันยาเสพติด สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

9.3 ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

ส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับอนามัยของประชาชน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เป็นต้น

9.4 ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสังคม และการเมืองการบริหาร

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง การบริการสาธารณะ เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมาติดต่อราชการ การบริการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์แบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม

9.5 ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของเด็ก เยาวชน ส่งเสริมและบำรุงศาสนา
สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

9.6 ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมการดูแลและการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
คุ้มครองดูแลที่สาธารณประโยชน์ เป็นต้น

9.7 ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร

ส่งเสริมสนับสนุนการทำการเกษตรปลอดสารพิษ การใช้ปุ๋ยชีวภาพลดการใช้
สารเคมี

9.8 ยุทธศาสตร์ด้านแหล่งน้ำ

พัฒนาด้านภาวการณ์ขาดแคลนน้ำบริเวณ รวบรวมทั้งเพื่อการเกษตร เช่น ขุด
สระน้ำ บ่อน้ำบาดาล ขุดลอกลำห้วย สระน้ำ ระบบประปา เป็นต้น

10. แนวทางการพัฒนา

10.1 แก้ไขปรับปรุง และบำรุงด้าน โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ
ไฟฟ้า เป็นต้น

10.2 การป้องกันและแก้ปัญหาการระบาดของยาเสพติด พัฒนาระดับความ
เป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

10.3 การพัฒนาด้านบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชนทั้งในและ
นอกเวลาราชการ

10.4 พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอในการปฏิบัติ
ราชการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการมาติดต่องานราชการ

10.5 สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ผสมผสาน
เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

10.6 ปรับปรุงที่สาธารณประโยชน์ สร้างสวนหย่อม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
และส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน

10.7 พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสร้าง
จิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการเฝ้าระวังและ
ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

11. นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร

11.1 ด้านการบริหารจัดการ

11.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย

11.1.2 บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

11.2 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมืองและสาธารณูปโภค

11.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในตำบล ปรับปรุงและก่อสร้างถนนหินคลุก หินลูกรัง เชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อให้การสัญจรภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านสะดวก มีความปลอดภัยในการสัญจร ก่อสร้างและปรับปรุงถนนเข้าสู่ที่ทำการเกษตร เพื่อการขนส่งสินค้าทางการเกษตรอย่างสะดวกและรวดเร็ว

11.2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุงแก้ไขปัญหาระบบภายในหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาประปาภายในหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11.2.4 สนับสนุนการขยายเขตประปาหมู่บ้านภายในตำบลอย่างทั่วถึง

11.2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้ง บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้าน ตามพื้นที่ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

11.2.6 สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าให้มีใช้ทุกครัวเรือน

11.2.7 สนับสนุนการจัดทำผังเมืองให้มีการกำหนดวางแผนบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการปลูกสร้างในอนาคต

11.3 ด้านการเกษตร

11.3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตและมูลค่าต่อพื้นที่

11.3.2 ส่งเสริมและสนับสนุน การเกษตรปลอดสารพิษในลักษณะเกษตรอินทรีย์ หรือเกษตรธรรมชาติให้ขยายวงกว้างมากขึ้น

11.3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

11.3.4 สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

11.3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกสัตว์รวมทั้งการควบคุมป้องกันโรคระบาดสัตว์

11.4 ด้านการศึกษา

11.4.1 สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนทุกโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

11.4.2 สนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนทุกแห่งทั้งดนตรี กีฬา วิชาการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

11.4.3 สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันอาหารเสริม (นม) ให้กับโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

11.4.4 สนับสนุนสื่ออุปกรณ์เพิ่มทักษะในการเรียนการสอนให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และ โรงเรียนที่มีเด็กก่อนเกณฑ์

11.4.5 ส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

11.4.6 จัดให้มีหนังสือพิมพ์อ่านทุกหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสาร ข้อมูล

11.4.7 ส่งเสริมทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

11.5 ด้านสาธารณสุข

11.5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ รวมทั้งงานสาธารณสุขมูลฐานชุมชน

11.5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาพยาบาล การให้บริการของสถานีนอนามัยให้ทั่วถึง

11.6 ด้านสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม

11.6.1 จัดสรรหรือประสานงานกับภาครัฐและเอกชน เพื่อช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ยากไร้ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

11.6.2 สนับสนุนงบประมาณ แก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อาสาสมัครป้องกันอาชญากรรมเพื่อช่วยเหลือและดูแลรักษาความสงบ รักษาความปลอดภัย ทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

11.6.3 สนับสนุนรณรงค์ส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้คนในชุมชนปลอดภัยจากยาเสพติด

11.6.4 อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นของท้องถิ่นเพื่อคนรุ่นใหม่สืบไป

11.6.5 ทำนุบำรุง ศาสนาสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีให้ควบคู่กับชุมชนและท้องถิ่นตลอดไป

11.7 ด้านนันทนาการและการกีฬา

11.7.1 สนับสนุนอุปกรณ์การกีฬาทั้งหน่วยงานของรัฐ ศูนย์กีฬาตำบลและชุมชน

11.7.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยออกกำลังกายโดยเล่นกีฬาเพื่อรักษาสุขภาพ

11.7.3 สนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายในตำบล

11.7.4 สนับสนุนการแข่งขันกีฬาระดับตำบล อำเภอ และระดับจังหวัด

11.7.5 สนับสนุนกีฬาที่มีความสามารถไปแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น

11.8 ด้านการพัฒนาบุคลากร

11.8.1 จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ต่าง ๆ เฉพาะด้าน ให้มีความชำนาญบริหารงานท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กับการบริหารจัดการและพัฒนา

11.8.2 จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์ภายในสำนักงานให้ทันสมัย ใช้งานได้ดี มีประสิทธิภาพ และสะดวก รวดเร็ว ในการบริการทั้งภาครัฐและเอกชน

11.8.3 จัดให้มีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้พัฒนายิ่งขึ้น

11.9 ด้านการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

11.9.1 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ

11.9.2 ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพและการท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม

11.9.3 จัดอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

11.10 ด้านการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

11.10.1 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ

11.10.2 ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพและการท่องเที่ยวเชิงอุตสาหกรรม

11.11 ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

11.11.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

11.11.2 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/กิจการแก่กลุ่มหรือองค์กรประชาชน ให้มีการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

11.12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

11.12.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างจิตสำนึก ฝึกระวังและป้องกันการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน

11.12.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูและบำรุง รักษาทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำและการใช้ดิน

11.12.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพ อนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

12. สถานการณ์การพัฒนา

โดยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีจุดอ่อน คือ

12.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการหรือพัฒนาได้อย่างทั่วถึง

12.2 กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความเข้าใจในการดำเนินงาน

12.3 บุคลากรยังขาดความชำนาญ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

12.4 ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม

12.5 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

12.6 ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ปัทมวรรณ ชูสาย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านมีความผูกพันทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านความรู้สึกต่างกัน

ยุวณิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์ (2547 : 159) ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณภา โกสิยาภรณ์ (2547 : 245) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ : ศึกษาเฉพาะจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดยะลา พบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็นทางบวกต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ในระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ณัฐชญา พิมพาภรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานพนักงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เพศ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล (ด้านการเงิน) แตกต่างกัน มีการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง พนักงานมีการขาดงานในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่

มีต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิระชัย ยมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนเพศอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตามสมมุติฐานแล้ว พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วารุณี คำแก้ว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าพนักงาน

ให้ความสำคัญต่อบัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านงานที่รับผิดชอบและด้านบรรยากาศที่ทำงานนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า (2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าเพศ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติและ (3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศที่ทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

เสาวนีย์ อวยผล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัย และสภาพการจ้างงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สุพรรณิ ไทยเจริญ (2551 : 245) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จตุรรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ 0.01 และการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับเจตคติต่อองค์กรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R²) กับ 0.113 นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมยังมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

มัณฑนา ตูลยนิษกะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจได้ขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ความคิดมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาด้านความพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เค้น โช่ ประเทศไทย จำกัด จากการศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน บริษัท เค้น โช่ ประเทศไทย จำกัด ได้มีการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของเค้น โช่

สปีริต หรือ จิตวิญญาณแห่งความเป็นเต็น โซ้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากมีส่วนร่วมในการทำเพื่อองค์กร ให้แก่พนักงานในทุกระดับ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยเห็นว่าจะมีระดับความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลทางเพศ ประเภทของบุคลากร และปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นผู้นำ ความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมที่มีความสำคัญต่อองค์กร และด้านการปกป้องการมีชื่อเสียงและมุมมองด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความรู้สึกรักของความรักภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและมีความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพลักษณ์ขององค์กร เจตคติขององค์กร ด้านการแสดงตน และสภาพบรรยากาศองค์กร โดยปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สเตียร์ (Steers. 1991 : 48 ; อ้างถึงใน ชูสิทธิ์ เจริญนิคย์. 2549 : 57) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน ในแง่ใดแห่งหนึ่งเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ซันโทส และ นีออตแลนด์ (Santos and Not-land. 1994 : 57 -63 ; อ้างถึงใน วารุณี คำแก้ว. 2551 : 41) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและพนักงานในสำนักงานเลขานุการกระทรวงเกษตรจำนวน 550 คน ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อองค์กร และงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร รายได้ เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสันและดิวริค (Glisson & Durick. 1988 : 61 – 81 ; อ้างถึงใน เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์. 2552 : 41) ได้ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชน พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาต่ำนั้น มีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งมาไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ฮาล และ เซไนเดอร์ (Hall and Schneider ; อ้างถึงใน นเรศศรี แสนมนตรี . 2553 : 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกาซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะแบบวิชาชีพเดียวกันทั้งหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงานซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

รอย และ โกส (Roy and Ghose ; อ้างถึงใน นเรศศรี แสนมนตรี . 2553 : 57) ได้ศึกษาเรื่องการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลกับสภาพความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์และพยาบาลใน โรงพยาบาลของรัฐบาล เมืองกัลกัตตา ประเทศอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลและภายนอกโรงพยาบาลของพยาบาลและแพทย์นั้นมีความสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลและแพทย์ และยังพบอีกว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพยาบาลที่มีการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลในทางบวกสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ในขณะที่ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกโรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ได้

เฮียบิเนียค และ อลิต โด (Hrebiniak and Alutto.1972 : 557 ; อ้างถึงใน นเรศศรี แสนมนตรี . 2553 : 58) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

1. เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญหาย หากจะอยู่หรือจะออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กร ไปเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่ เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

2. สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถที่จะนำมาพิจารณาควบคู่กันจะพบว่า ผู้หญิงที่เป็น โสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงาน จะก่อให้เกิดการสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่ปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำอย่างนั้นก็

ตาม

3. อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงมักจะมีความรู้สึกว่า ตัวเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

4. การศึกษาพบว่า พบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าจากทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงกว่า บุคคลที่วางแผนที่จะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดงถึงลักษณะวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้ มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายจากองค์กรหนึ่งไปอีกรวมหนึ่งโดยง่าย

5. องค์กรที่มีระดับสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติลา ยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์กรหมายถึง เงินเดือนสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

กริสกี (Grusky, 1966 ; อ้างถึงใน นเรศศรี แสนมนตรี. 2553 : 59) ได้ศึกษาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการ United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่า ระดับตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะงานที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่ง ได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น และยังพบว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมปลายมีโอกาสย้ายออกไปทำงานที่อื่นได้น้อยกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีและยังพบอีกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่กับองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์กรนาน ก็ยิ่งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงขึ้น และยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

โซเมอร์ (Somer. 1995 : 359-371 ; อ้างถึงใน ส โมสร ศรีพันธุ์บุตร . 2553 : 50) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบ

ทางตรงและผลจากปฏิกริยาร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 442 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อง ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมาศึกษา ความรู้สึกเบือหน่ายในงาน การลาออกและการขาดงาน ผลพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ ละเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเบือหน่ายในงาน ส่วนความรู้สึกความผูกพันต่อเนื้องไม่พบว่าีผล โดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามพบว่า ความผูกพันต่อเนื้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ ความรู้สึกเบือหน่ายและการขาดงาน

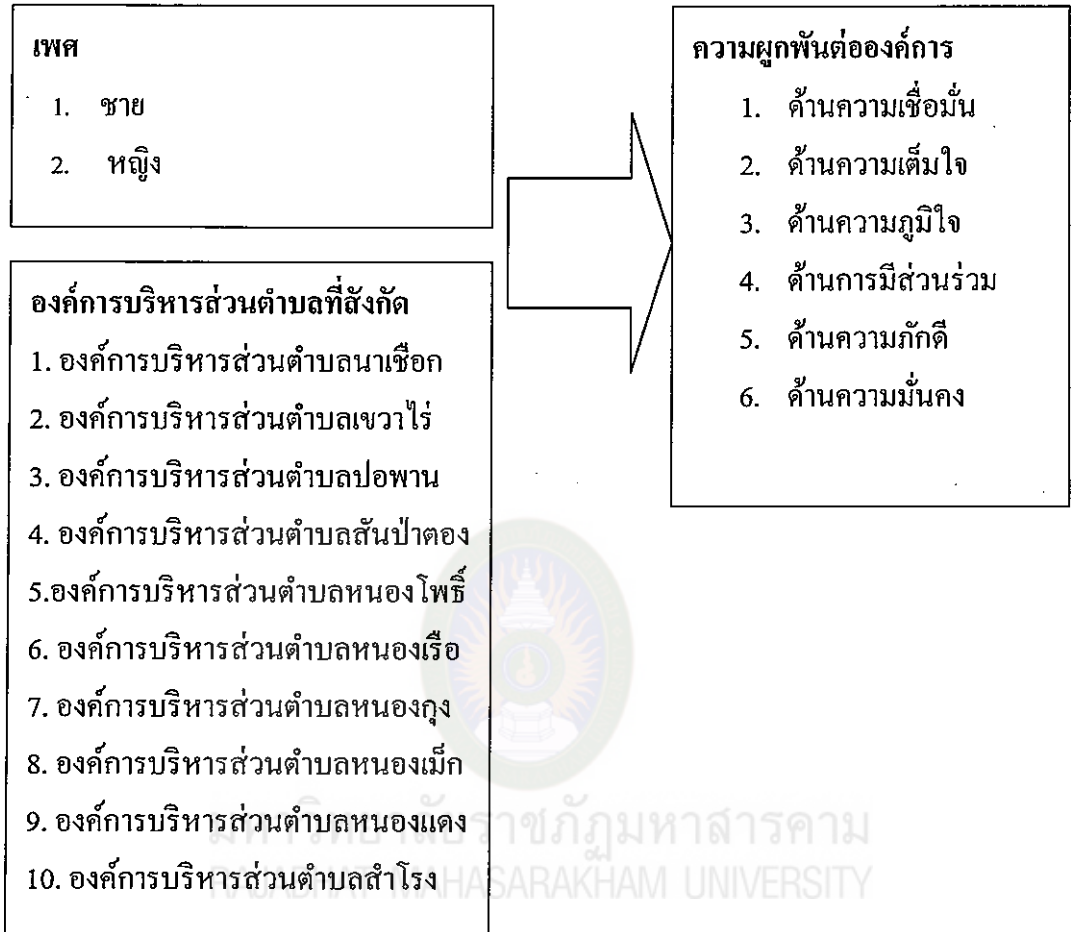
กล่าวโดยสรุปการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่าความแตกต่างระหว่างประเทศ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานและอายุการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของบุชคานัน (Buchanan II, B. 1974 : 533) พอร์เตอร์ (Porter. 1979 : 604) และสตีร์อาร์เอ็ม (Steers, R.M. 1977 : 46) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 380 คน (สำนักงานท้องถิ่น อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม 2556)

- | | | |
|----------------------------|-------|--------|
| 1.1 ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ | จำนวน | 184 คน |
| 1.2 พนักงานจ้าง | จำนวน | 196 คน |

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 191 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามตาราง เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 70)

3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแบ่งตามองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ทั้ง 10 องค์การบริหารส่วนตำบล มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้แบ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 191 คน ออกเป็น 10 กลุ่มโดยแบ่งตามสัดส่วนของ คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

$$\text{องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก} \quad \frac{45 \times 191}{380} = 22.61$$

และผลการคำนวณ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน (พนักงาน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก	45	23
2	องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน	63	32
3	องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่	50	25
4	องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง	47	22
5	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง	22	11
6	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง	33	17
7	องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง	25	13
8	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์	18	9
9	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ	29	15
10	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก	48	24
รวม		380	191

3.2 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

หลังจากได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่มของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกแล้ว ได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากจำนวนพนักงาน

ส่วนตำบล ตามสัดส่วนของประชากร ในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วใช้วิธีการจับฉลาก โดยเขียนชื่อ พนักงานส่วนตำบล ลงในแผ่นกระดาษ ใช้ 1 แผ่น ต่อ 1 ชื่อ ลงในกล่อง เขย่าให้คละก้นไป แล้วจึงหยิบออกมาที่ละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่อง เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่ เมื่อครบตามจำนวนสัดส่วนในหนึ่งตำแหน่ง ก็จะทำการจับสลากของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะครบทั้ง 10 องค์การบริหารส่วนตำบล จะได้กลุ่มตัวอย่าง 191 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก ทั้งหมด 6 ด้าน

1. ด้านความเชื่อมั่น
2. ด้านความเต็มใจ
3. ด้านความภูมิใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านความภักดี
6. ด้านความคงอยู่

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษารั้วนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

1.3 ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.4 สร้างแบบสอบถาม โดยผ่านการแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถามคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item – Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยกำหนดค่าให้

เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ + 1

ไม่แน่ใจ มีค่าเท่ากับ 0

ไม่เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ - 1

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1.1 อาจารย์คะนอง พิณ วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตรวจสอบด้านโครงสร้างและเนื้อหา

2.1.2 สมชาย วงศ์เพชรศรี วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) ตำแหน่งครู โรงเรียนขัตติยวงษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตรวจสอบด้านภาษา

2.1.3 นายไพฑูย์ พรหมมากุล วุฒิการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัย และประเมินผลทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุครั้ง ตรวจสอบด้านสถิติ การวัด และการประเมินผลการวิจัย

2.2 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มพนักงานส่วนตำบล อื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เป็นพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยวิธีหา Item Total Correlation และ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบราค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.94

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับ ขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย
2. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในการตรวจสอบสถิติกลุ่ม ประชากร และเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ทำความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยอธิบายวิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูลกับผู้ช่วยวิจัย จำนวน 10 คน
4. ผู้วิจัยและผู้ช่วยในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
5. เก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปในการประมวลผลและวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ทั้งหมด
1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
 2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)
 3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (รังสรรค์ ถึงเหล็ก. 2551 : 186)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ได้ใช้สถิติวิจัยโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง(Inference Statistics) มาใช้ในการวิจัย อธิบายดังนี้

1. สถิติใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือหาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค และหาอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้สถิติ หา Item Total Correlation
2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ

3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันระหว่างเพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดต่อความผูกพันขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ใช้สถิติ t-test (Independent samples) ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ใช้สถิติ (F-test : Two-Way ANOVA) และโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีที่พบความแตกต่างของการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการทดสอบ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของแอลเอสดี (LSD)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายความเรียง ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -Distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -Distribution
p -value	แทน ระดับนัยสำคัญ
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรบริหารส่วนตำบล ตามเพศ และองค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยคิดความถี่และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังแสดงในตาราง ที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	70	36.60
2. หญิง	121	63.40
องค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด		
1. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเชือก	19	9.9
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่	21	11.0
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลปอพาน	20	10.5
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง	20	10.5
5. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์	20	10.5

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ	20	10.5
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง	18	9.4
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก	20	10.5
9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง	18	9.4
10. องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง	15	7.9
รวม	191	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 191 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.40 และองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไร่ คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.63	0.48	มาก
2. ด้านความเต็มใจ	4.12	0.51	มาก
3. ด้านความภูมิใจ	4.00	0.49	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.89	0.44	มาก
5. ด้านความภักดี	3.56	0.68	มาก
6. ด้านความคงอยู่	3.67	0.59	มาก
รวม	3.81	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพัน จากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{x} = 4.00$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.89$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{x} = 3.67$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{x} = 3.63$) และ ด้านความภักดี ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

2.1 ด้านความเชื่อมั่น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.09	0.69	มาก
2. งบประมาณในการบริหารของ อบต. ของท่านมีเพียงพอ	3.33	0.80	ปานกลาง
3. ท่านเห็นด้วยกับ อบต. ที่ได้เน้นการพัฒนาท้องถิ่น	4.13	0.60	มาก
4. ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ตรงใจท่านหรือไม่	3.50	0.85	มาก
5. นโยบายการบริหารของ อบต. มีความเหมาะสม	3.55	0.75	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี	3.20	0.99	ปานกลาง
รวม	3.63	0.48	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านเห็นด้วยกับ อบต. ที่ได้เน้นการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.13$) “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ($\bar{x} = 4.09$) และนโยบายการบริหารของ อบต. มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.55$) ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ตรงใจท่านหรือไม่ ($\bar{x} = 3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คืองบประมาณในการบริหารของ อบต. ของท่านมีเพียงพอ ($\bar{x} = 3.33$) และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ($\bar{x} = 3.20$) ตามลำดับ

2.2 ด้านความเต็มใจ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความเต็มใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้ อบต. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.16	0.68	มาก
2. ท่านเต็มใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	4.12	0.65	มาก
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.66	มาก
4. ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน	4.23	0.65	มากที่สุด
5. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อพัฒนาองค์กร	4.19	0.62	มาก
รวม	4.12	0.51	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร
ระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งใน
การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.23$) อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
คือ ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 4.19$) ท่านทุ่มเทความสามารถ
อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ อบต. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x} = 4.16$) ท่านเต็มใจที่
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน
($\bar{x} = 4.12$) และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน
กับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.94$) ตามลำดับ

2.3 ด้านความภาคภูมิใจ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความภาคภูมิใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. ของ ท่าน	3.98	0.78	มาก
2. ท่านมักพูดถึง อบต. ในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.82	0.60	มาก
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต. ในด้านลบ	3.88	0.70	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบต.	4.12	0.62	มาก
5. สำหรับท่านแล้ว อบต. เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.91	0.42	มาก
6. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของท่าน	4.31	0.66	มากที่สุด
รวม	4.00	0.49	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร
ระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของท่าน ($\bar{x} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก 5

ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบต. ($\bar{x} = 4.12$) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. ของท่าน ($\bar{x} = 3.98$) สำหรับท่านแล้ว อบต. เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{x} = 3.91$) และ ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต. ในด้านลบ ($\bar{x} = 3.88$) ท่านมักพูดถึง อบต. ในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม	3.93	0.80	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่งใน อบต.	3.51	0.74	มาก
3. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.58	มาก
4. ท่านมั่นใจจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต. ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น	4.03	0.57	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบต.	3.84	0.74	มาก
รวม	3.89	0.44	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.15$) ท่านมั่นใจจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต. ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.03$) ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม

($\bar{x} = 3.93$) ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบต. ($\bar{x} = 3.84$) และ ท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่งใน อบต. ($\bar{x} = 3.51$) ตามลำดับ

2.5 ด้านความภักดี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านความภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบต.	3.96	0.72	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบต.	3.39	1.02	ปานกลาง
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต. ของท่านจนเกษียณอายุ	3.54	0.95	มาก
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	3.35	1.04	ปานกลาง
รวม	3.56	0.68	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบต. ($\bar{x} = 3.96$) ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต. ของท่านจนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.54$) และความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง 2 ข้อ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบต. ($\bar{x} = 3.39$) ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

2.6 ด้านความคงอยู่

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสุขในการทำงาน อดต.	3.91	0.59	มาก
2. ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	3.23	1.05	ปานกลาง
3. งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่ดีขึ้น	3.63	0.89	มาก
4. ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งที่ปฏิบัติ	3.62	0.79	มาก
5. ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ใน สถานการณ์ใด	3.65	0.85	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.67	มาก
7. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะ ไม่สาเหตุให้ลาออกได้	3.70	0.76	มาก
8. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.64	0.87	มาก
รวม	3.67	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร
ระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือท่านมีความพึงพอใจในการ
ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.98$) ท่านมีความสุขในการทำงาน อดต. ($\bar{x} = 3.91$) การ
เปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่สาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{x} = 3.70$) ท่านจะอยู่
ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ใด ($\bar{x} = 3.65$) ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่
ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.64$) งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 3.63$)
ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับและระดับความผูกพันต่อองค์กร
ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.23$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

3.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ (n=191)

ความผูกพัน	เพศ				t	df.	Sig.
	ชาย (n = 70)		หญิง (n = 121)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.81	0.30	3.53	0.54	4.617	188.791	.000*
2. ด้านความเต็มใจ	4.22	0.54	4.07	0.49	1.938	189	.054
3. ด้านความภูมิใจ	4.22	0.45	3.87	0.46	5.117	189	.000*
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.13	0.43	3.74	0.38	6.398	189	.000*
5. ด้านความภักดี	3.77	0.58	3.43	0.70	3.417	189	.001*
6. ด้านความคงอยู่	3.91	0.51	3.53	0.58	4.445	189	.000*
รวม	4.01	0.37	3.69	0.42	5.190	189	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ
เชื่อมั่น ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเต็มใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหาร
ส่วนตำบลที่สังกัด (n=191)

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่น	ความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม	.499	9	.055	.226	.991
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	44.458	181	.246		
	รวม	44.957	190			
2. ด้านความเต็มใจ	ความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม	1.476	9	.164	.596	.799
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	49.807	181	.275		
	รวม	51.283	190			
3. ด้านความภูมิใจ	ความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม	.425	9	.047	.188	.995
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	45.572	181	.252		
	รวม	45.998	190			
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม	.378	9	.042	.204	.993
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	37.197	181	.206		
	รวม	37.575	190			
5. ด้านความภักดี	ความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม	1.088	9	.121	.248	.987
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	88.377	181	.488		
	รวม	89.465	190			

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	Sig.
6. ด้านความคงอยู่	ความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม	2.259	9	.251	.708	.701
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	64.192	181	.355		
	รวม	66.451	190			
รวม	ความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม	.379	9	.042	.217	.992
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	35.071	181	.194		
	รวม	35.450	190			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก องค์การบริหารส่วนตำบลเขวไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ด้านความเชื่อมั่น	
1. ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน	23
2. องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร	10

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
3. สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรไม่ให้ความเห็นแก่ตัวจนเกินไป	10
4. องค์กรอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานขององค์กรมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ	5
ด้านความเต็มใจ	
1. องค์กรบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	8
2. ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ	5
3. ควรมีการประชุมการทำงานทุกๆเดือน	3
4. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ	3
5. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา	2
ด้านความภาคภูมิใจ	
1. ควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม	11
2. มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชน	7
3. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง	6
ด้านการมีส่วนร่วม	
1. องค์กรบริหารส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความเหมาะสม	12
2. ควรสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	11
3. ควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โครงการต่างๆ	6
4. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4
ด้านความภักดี	
1. ควรกระตุ้นการทำงานให้มีความจริงใจและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร	5
2. ควรมีสวัสดิการในหลายๆด้านแก่พนักงาน	28

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ด้านความคงอยู่	
1. ควรสร้างความสุขในการทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบล	29
2. ไม่ควรสร้างแรงกดดันในหน่วยงาน	19
3. อยากให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เรื่อยๆและอยากให้คนในองค์กรมีความรักและมีความสามัคคี	30

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน องค์กรบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและบุคลากร ไม่ให้มีความเห็นแก่ตัวจนเกินไป และองค์กรอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนา และดำเนินงานขององค์กรมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ

ด้านความเต็มใจ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างจิตสำนึกที่คึดองานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมการทำงานทุกๆเดือน ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา

ด้านความภาคภูมิใจ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชนมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง และควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

ด้านการมีส่วนร่วม องค์กรบริหารส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โครงการต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความภักดี ควรกระตุ้นการทำงานให้มีความจริงใจและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร และควรมีสวัสดิการในหลายๆด้านแก่พนักงาน

ด้านความคงอยู่ ควรสร้างความสุขในการทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่ควรสร้างแรงกดดันในหน่วยงาน และอยากให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เรื่อยๆและอยากให้คนในองค์กรมีความรักและมีความสามัคคี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. เพศและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 380 คน กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตามตาราง เกรซีและมอร์แกน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กระจาย ทั้ง 10 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ นาเชือก จำนวน 191 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก ทั้งหมด 6 ด้าน

1. ด้านความเชื่อมั่น
2. ด้านความเต็มใจ
3. ด้านความภูมิใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านความภักดี
6. ด้านความคงอยู่

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test และ F-Test

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน จากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจ ($\bar{x}=4.12$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{x}=4.00$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x}=3.89$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{x}=3.67$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{x}=3.63$) และด้านความภักดี ($\bar{x}=3.56$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า

ผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดีและด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเต็มใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด คือ องค์การ

บริหารส่วนตำบลนาเชือก องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

จากการสำรวจพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรไม่ให้มีความเห็นแก่ตัวจนเกินไป และองค์กรอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานขององค์กรมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ

ด้านความเต็มใจ องค์การบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมการทำงานทุกๆเดือน ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา

ด้านความภาคภูมิใจ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชนมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง และควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

ด้านการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โครงการต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความภักดี ควรกระตุ้นการทำงานให้มีความจริงใจและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร และควรมีสวัสดิการในหลายๆ ด้านแก่พนักงาน

ด้านความคงอยู่ ควรสร้างความสุขในการทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่ควรสร้างแรงกดดันในหน่วยงาน และอยากให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เรื่อยๆ และอยากให้คนในองค์กรมีความรักและมีความสามัคคี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลดังกล่าว จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นได้ว่า

1. ในการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีความจงรัก ความภักดีต่อองค์กร
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานส่วนตำบลในการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. พนักงานส่วนตำบลมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทดมความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
4. พนักงานส่วนตำบลส่วนมากไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่นและด้านความภักดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ ไทยเจริญ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : โรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน

ต่อองค์การเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ตามเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจและด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากผลการวิจัยอาจเป็นไปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม นั้นพนักงานส่วนตำบลทุกคนต่างมีความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีระดับความผูกพันที่อยู่ในระดับมาก ด้วยการที่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นการทำงานที่สร้างความรู้ ความผูกพันการได้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่ และสามารถแก้ปัญหาของประชาชนได้ภายในกรอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี ซึ่งความแตกต่างของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันนั้นก็แตกต่างในเชิงระดับที่มาก โดยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม นั้นต่างมีความผูกพันที่อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 เพศ จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะเพศชายเป็น บุคคลที่ต้องเป็นผู้นำในเชิงสัญลักษณ์ในการทำงานจึงแสดงออกบทบาททางสังคมในการทำงานมาก ส่วนเพศหญิงนั้นมีความผูกพันน้อยกว่าจึงให้ความสำคัญในภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัวมากกว่าจึงเป็นเหตุให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ของเพศชายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หมั่นรหัส (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสัมพันธ์ภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับ

ปานกลาง และพบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มี ความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงาน และการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการ โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และความสำเร็จในชีวิตพนักงาน ธนาคารศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มี เพศ อายุและรายได้ แตกต่างกันเห็นว่า ด้าน ผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้าน สวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเห็นว่า การ หมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้ เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออกและพอใจ กับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่มี รายได้ต่างกัน พอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และ ตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่ง ต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สจิวต (Stewart. 2003 : 3235 – B) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของความกดดันในงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจของ พยาบาล ที่อยู่ในหน่วยบริการทางการแพทย์ พบว่า พยาบาลที่มีระดับความกดดันในการ ทำงานไม่สูง ตำแหน่ง ยศ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับ ความกดดันในการทำงาน พยาบาลเพศหญิงมีความกดดันมากกว่าเพศชาย พยาบาลตำแหน่ง

หัวหน้าพยาบาลมีความกดดันมากกว่าพยาบาลตำแหน่งอื่นๆ พยาบาลที่มีอายุ 22 – 26 ปี มีความกดดันมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ พยาบาลที่มีสังกัดมีความกดดันในการทำงานมากกว่าพยาบาลอื่น ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานไม่มาและไม่มี ความสัมพันธ์กับประเภทของงานความตั้งใจในการทำงานในหน่วยบริการทางการทหาร ไม่มี ความสัมพันธ์กับความกดดันในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานประเภทขององค์กรที่ กำหนดให้พยาบาลทำงาน

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัด มหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากผลการวิจัยอาจ เป็นได้ว่า การที่พนักงานส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ต่างกัน ไม่มีผล กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัด มหาสารคาม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกต่างมีกระบวนการในการ สร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลให้ พนักงานทุกประเภท และทุกเพศ ต่างมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว มีความพร้อมเต็มที่ ความเต็มใจ ในการทำงาน การรู้สึกความภูมิใจในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งองค์การ บริหารส่วนตำบลยังสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในองค์กร สร้างความคงอยู่ภายใน สร้าง ความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้พนักงานส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจอย่างสูงสุด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็น ประโยชน์ต่อ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

1.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรวางระบบการพิจารณาความดีความชอบ
ในหน่วยงานมีความเหมาะสม

1.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรวางแผนการใช้งบประมาณในการ
บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เพียงพอ

1.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนาจิตสำนึกรักองค์กร เช่น จะไม่
เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

1.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกระตุ้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้
รู้สึกหวงแหน คำนึงต่อองค์กรว่าตัวเองเป็นเจ้าของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อความทุ่มเท

1.2 ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

1.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในการกระตุ้นความ
ผูกพันต่อองค์กร ในทุกเพศ ให้มากขึ้น

1.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ พนักงานทุก
ประเภทบุคลากร

1.3 ข้อเสนอแนะทั่วไปในการเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

1.3.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนามีสวัสดิการในหลายๆด้านแก่
พนักงาน เช่น รถรับส่งบุตร ที่พัก ค่าล่วงเวลาทำงาน

1.3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

- กชพร ชาวท่าโขลง. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, 2550. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงาน วิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2540.
- กรมราชทัณฑ์. พระราชบัญญัติราชทัณฑ์. นนทบุรี : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2479.
- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักสูตรและมติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2552.
- ชนิษฐา ศรีทอง. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการแพทย์รพ.น่าน. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2549. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. ปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546. ถ่ายเอกสาร.
- จิรัชย์ ยมเกิด. ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549. ถ่ายเอกสาร.
- จิรวัดณ์ รจนาวรรณ. ปฏิรูปการเมืองและระบบราชการ. กรุงเทพฯ : ฟิ่งตน, 2546.
- จตุรรัตน์ ถาวโร, ภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์. ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. สงขลา : สงขลานครินทร์ เวชสาร, 2551.
- ชาญวุดิ บุญชม. ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชม. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533. ถ่ายเอกสาร.

- ชวลีพร เจริญนิติย์. ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแปรรูปบริษัท ทำ
อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี, 2549. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ แยมชื่น. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐชญา พิมพ์ภรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน
ในโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงค์ จันทร์สกุล. การปฏิรูประบบราชการ กรณีศึกษาศึกษากรมศุลกากร. ปัญหาพิเศษ (รป.ม.)
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- ศรัยภัทร คำชนะ. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : วิทยาลัยกฎหมายและการ
ปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555. ถ่ายเอกสาร.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, เฉลิมพงษ์ มีสมนัย และ กอบเกียรติ กลีวิวัฒน์. เอกสารการสอนชุด
วิชาการบริหารงานหน่วยที่ 1 การบริหารบุคลากรในการบริหารงานราชทัณฑ์.
นนทบุรี : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2546.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. การปฏิรูประบบราชการ : ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2541.
- ชนนันท ทะสุใจ. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรม ประจำปีภาค 5.
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2547. ถ่ายเอกสาร.
- นเรศรี แสนมนตรี. บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553. ถ่ายเอกสาร.
- บุญกร วัชรศิริโรจน์ และคณะ. “การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)”. ชุด
เครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด, 2548.

- ปฏิญญา นิธิสมบัติ. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพร คำฟู. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะนุช นรินทร์. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ (การจัดการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2545. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ / ปัทมวรรณ ชูสาย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ปรัชญา วัฒนจิง. ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพาณิชย์ นิวยอร์กไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549. ถ่ายเอกสาร.
- ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา. “การพัฒนาระบบราชการไทยการพัฒนาองค์กรและการสร้าง องค์กรที่เรียนรู้,” วารสารสถาบันพระปกเกล้า. (2556)2, 2546.
- ไพโรจน์ สติรยากร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนคร นครปฐม. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 2553.
- ไพโรจน์ สติรยากร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาองค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยม่วง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2556 จาก <http://www.gotoknow.org/posts/500436>, 2553.
- ภรณ์ มหานนท์. การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ : โอเดียน สโตร์, 2529.

- ภัทรพล กาญจนปาน. จริยธรรมในองค์กรของพนักงานการประสานครหลวงและผลการดำเนินงานของประสานครหลวง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552. ถ่ายเอกสาร.
- มงคล ปันดี. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552. ถ่ายเอกสาร.
- มณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกตุคณิน และบังอรศรี รุจิวิคิน. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสินสำนักงานเขตแพทย์ กรุงเทพมหานคร. โครงการวิจัยสำหรับนักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- มะลิวัลย์ เหมืองทอง. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2552. ถ่ายเอกสาร.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555. ถ่ายเอกสาร.
- มันทนา ตูลนิษกะ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ท.ศ.ท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษบริการธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น จำกัด, 2546.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : ฝ่ายผลิตเอกสารและตำราสำนักวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- รัชดาพร รื่องเสียง. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549. ถ่ายเอกสาร.

- รัตน์ วงศ์นาถ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่ม
แอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- วรรณ จันทรร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อก
และการพิมพ์, 2543.
- วรรณ ทองไพบูลย์. บรรยากาศและความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- วรรณ โกสิยาภรณ์. ความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ ศึกษาเฉพาะจังหวัด
นราธิวาสและจังหวัดยะลา. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- วราณี คำแก้ว. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด
[มหาชน] สำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
โพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณีการ
เคหะแห่งชาติ. อุบลราชธานี : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.
- แวววรรณ ละอองศรี. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเฟดเดอเรตเอ็กซ์เพรส
(ประเทศไทย) จำกัด. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ศจีพร พันธุ์ลาภ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทพานา
โซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด. ปทุมธานี : สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- ศิริพงษ์ อินทวดี. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ศิริวรรณ หมั่นรหัส. สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543. ถ่ายเอกสาร.
- เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
บุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2552. ถ่ายเอกสาร.

สกวรัตน์ อินทุสมิต. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน. กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543. ถ่ายเอกสาร.

สมพิষ สุขแสน และกิตติพงษ์ กิตยานุรักษ์. นโยบายและการวางแผน. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2543.

สโมสร ศรีพันธุ์บุตร. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546, 2546.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาเชือก. ข้อมูลประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก. มหาสารคาม : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาเชือก, 2556.

เสาวนีย์ อวยผล. แรงจูงใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน. ค้นคว้าอิสระ. บข.ม. (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2550. ถ่ายเอกสาร.

สุพรรณิ ไทยเจริญ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ 2551.

อรวรรณ อยู่คง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในเครือแกรนด์ สอร์ต จำกัด. ปริญญาโท บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546. ถ่ายเอกสาร.

อลงกต วรกี. “การปฏิรูประบบราชการ ก้าวไปข้างหน้าหรือถอยหลังเข้าคลอง,” วารสารสถาบันพระปกเกล้า. (2546) 2, 2546.

อัมพวัน สุวรรณพรหม. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ซี.ดี.พี ซิทบอร์ด จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549. ถ่ายเอกสาร.


เอี่ยมพร แอมไธ. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทซีบาสเปลดเซียลเคมีคอลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546. ถ่ายเอกสาร.

- Becker, H.S. "Notes on the concept of commitment," **The American Journal of Sociology**, 1960.
- Buchanan II, B.. "**Building organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization**". *Administrative Science Quarterly*, 1974.
- Carvell, F. **Human Relation in Business**. London : Macmillan, 1990.
- Krejcie and Morgan. "Determining sample size for research activities," **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608 1970.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. **Human Resource Management : Eessential Perspectives**. Ohio : South Western College Publishing, 2002.
- Morrow, P.C. "**Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage**". *Journal of Vocation Behavior*, 1987.
- Mowday, R, Steers, R., & Porter, L. **The measurement of Organization Commitment**. *Journal of Vocational Behavior*, 1979.
- Muchinsky, P. **Psychology applied to work : An introduction to industrial organizational psychology**. L.A : Brooks/Cole, 1993.
- Muchinsky, P.M. **Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. California : Cole Publishing Co, 1993.
- Muchinsky, P.M. **Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 5th ed. California : Brooks/Cole, 1997.
- Porter, L.W. and R.M. Steers. "**Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism**". *Journal of Vocational Behavior*, 1979.
- Schuldy, D.P. and S.E. Schultz. **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. (7th ed.) New Jersey : Prentice – Hall, Inc., 1998
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. **Psychology & Work Today**. 8th ed. New Jersey : Pearson Education, 2002.
- Sheldon, M.E. "Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the Organizational". *Administrative Science Quarterly*. 1971.

- Sorensen, W.B. A Causal Model of Organization Commitment Job Satisfaction. Nursing Personnel Military Hospital. Iowa : **Unpublished Doctoral Dissertation**, University of Iowa, 1985.
- Spector, P.E. **Industrial and Organizational Psychology: Research and practice**. New York : John Wiley & son, Inc., 1996
- Steers, R.M. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”. *Administrative Science Quarterly*, 1977.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. **Motivation and Work Behavior**, 3rd ed. New York : McGraw – Hill, 1983.
- Steers, Richard M. **Induction to Organizational Behavior**. New York : Harper Dollins Publishers, Inc, 1991.
- Stone, E.F. and W.P. porter. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw – Hill, 1975.
- Strauss, G and L.R. Sayles. **Personal: The human Problems of Management**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1980.
- Schultz. “Predictive Reward Signal of Dopamine Neurons,” **Journal of Neurophysiology** **Published**. 1(80) : 1 ; 1-27 July, 1998.
- Witting U.K. **Determinants and Consequences of Organization Commitment: A Comparison between Value Commitment and Continuance Commitment**. New York : Unpublished Doctoral Dissertation. City University of New York, 1985.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม อันจะเป็นประโยชน์ทางการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยเพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับที่สุด ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแบบสอบถามฉบับนี้จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามด้วยดี และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสุรัตน์ ทองโท

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่เป็นข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. องค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเชือก

องค์กรบริหารส่วนตำบลปอพาน

องค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่

องค์กรบริหารส่วนตำบลสำโรง

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแดง

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกุง

องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าตอง

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเรือ

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านมองว่าตรงกับความเป็นจริง ในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1.ด้านความเชื่อมั่น					
1. “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน					
2. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารงบประมาณ อบต.					
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของ อบต.					
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ถูกใจท่าน หรือไม่					
5. นโยบายการบริหารของ อบต. มีความเหมาะสม					
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมี ความเหมาะสมดี					
2. ด้านความเต็มใจ					
7. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้ อบต. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
8. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ของท่าน					
9. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ					
10. ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อพัฒนา องค์กร					
3.ด้านความภาคภูมิใจ					
12. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. ของท่าน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
13. ท่านมักพูดถึง อบต. ในด้านบวกด้านที่ดีที่สุดให้ผู้อื่น ฟังเสมอ					
14. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต. ในด้าน ลบ					
15. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบต.					
16. สำหรับท่านแล้ว อบต. เป็นองค์กรที่น่าทำงาน ด้วย					
17. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน					
4.ด้านการมีส่วนร่วม					
18.ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสม					
19.ท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่งใน อบต.					
20.ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
21.ท่านมั่นใจจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต. ใน การร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น					
22.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ บริหารงานของ อบต.					
5.ด้านความภาคภูมิใจ					
23. ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดของ อบต.					
24. ท่านรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ อบต.					
25. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต. ของท่าน จนเกษียณอายุ					
26. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับ ข้อเสนอที่ดีกว่า					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
6. ด้านความคงอยู่					
27. ท่านมีความสุขในการทำงาน อบต.					
28. ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน					
29. งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่ดีขึ้น					
30. ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งที่ปฏิบัติ					
31. ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ใน สถานการณ์ใด					
32. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย					
33. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของ ท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้					
34. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร
บริหารส่วนในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

.....

.....

.....

.....

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

.....

.....

.....

3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

.....
.....
.....
.....

4. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

.....
.....
.....
.....


5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

.....
.....
.....
.....

6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย

Item	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	.3939	.9408
A2	.2402	.9430
A3	.4482	.9403
A4	.5422	.9395
A5	.5922	.9391
A6	.5010	.9402
B1	.5675	.9392
B2	.5796	.9392
B3	.3925	.9407
B4	.4463	.9403
B5	.5681	.9394
C1	.7106	.9379
C2	.6030	.9392
C3	.6480	.9389
C4	.6542	.9387
C5	.6334	.9388
C6	.5665	.9393
D1	.5698	.9392
D2	.4010	.9407
D3	.4336	.9404
D4	.7355	.9382
D5	.4162	.9405
E1	.6088	.9388
E2	.5628	.9394
E3	.6177	.9388

Item	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E4	.5628	.9396
F1	.6894	.9385
F2	.6859	.9380
F3	.6033	.9389
F4	.5384	.9395
F5	.6516	.9384
F6	.7764	.9375
F7	.6063	.9389
F8_	.5143	.9400

Reliability Coefficients


N of Cases = 40.0

N of Items = 34

Alpha = .9411



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม ค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	0	1	1	2	0.67
9	0	1	1	2	0.67
10	0	1	1	2	0.67
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	0	1	1	2	0.67
15	1	1	0	2	0.67
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	0	2	0.67
19	1	1	1	3	1
20	1	1	1	3	1
21	0	1	1	2	0.67
22	1	1	0	2	0.67
23	1	1	1	3	1

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม ค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
25	1	1	1	3	1
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	1	1	1	3	1
29	1	1	1	3	1
30	1	1	1	3	1
31	1	1	1	3	1
32	0	1	1	2	0.67
33	0	1	1	2	0.67
34	0	1	1	2	0.67

The logo of Rajabhat Maharakham University is a circular emblem. It features a central white stupa (a traditional Thai Buddhist monument) with a flame-like sunburst radiating from its top. The stupa and sunburst are set against a blue background within a circular frame. The entire emblem is surrounded by a light green outer ring.

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๓๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุรัตน์ ทองโท รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรธรรม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ ๖ ๐๓๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุรัตน์ ทองโท รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวรมณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๓๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุรัตน์ ทองโท รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรพรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐

ที่ บว. ๐๒๓๒/๒๕๕๗

วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสุรัตน์ ทองโท รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๘๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสุรัตน์ ทองโท รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก
จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๘๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสุรัตน์ ทองโท รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุรัตน์ ทองโท
วัน/เดือน/ปีเกิด	27 สิงหาคม 2530
ภูมิลำเนา	อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโพธิ์ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) โรงเรียนเทคโนโลยี อาชีวศึกษานครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บร.บ.) สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม