

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

อัครชัจจ์ สามิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สำเร็จลง ได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดี ตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ยุทธกิจ เจริญสุวรรณภาส อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบ ขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถทำงาน วิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กฤษเชต ไกรवास อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นางจินต์ฐิตา แสงทอง รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง นายถนอม โนนแก้ว ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย และ ขอขอบคุณพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณจากใจจริง

อัคชัจจ์ สามิตร

56930151: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

อัครชัจจ์ สามีตร: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES

WORKING FOR NIKOMPATTANA SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,

RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ยุทธกิจ เจริญสุวรรณภาส, ศศ.ม. 122 หน้า.

ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ Compare mean

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมและทุกด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบุคลากรมีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ พนักงานสายงานประเภทข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายงานประเภทอื่น ๆ และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ

56930151: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ EMPLOYEES AT NIKOMPATTANA
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ARKACHAT SAMIT: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG
EMPLOYEES WORKING FOR NIKOMPATTANA SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, RAYONG PROVINCE. ADVISOR: YUTHAKIJ JIANSUWANNAPAS,
M.A. 122 P. 2015.

The purposes of this study were to examine the level of organizational commitment among employees working for Nikompattana Sub-district Administrative Organization, Rayong Province and to compare their level of organizational commitment as classified by personal information, including age, educational level, work length, type of work, and amount of monthly income. The data were collected by a questionnaire from 95 employees working for Nikompattana Sub-district Administrative Organization, Rayong Province. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and comparison of means.

The results of the study revealed that the level of organizational commitment among employees working for Nikompattana Sub-district Administrative Organization, Rayong Province was found at the highest level. In terms of personnel, the aspect in relation to belief and acceptance of value and goals set by the organization was rated with the highest means by the subjects, followed by the aspect relating to maintaining membership of the organization, and dedication to work with full capacity, respectively. Based on the results from the comparison, it was shown that the subjects, aged 20-30 had a higher level of organizational commitment than other age groups. Also, the employees holding a bachelor's degree had a higher level of organizational commitment than those earning other educational degrees. The subjects with work length of 1-5 years had a higher level of organizational commitment than those with other work lengths. The subjects who were government officers had a higher level of organizational commitment than those doing other types of work. Finally, the subjects with the amount of monthly income of 40,000 baht onwards had a higher level of organizational commitment than those earning other amount of income.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
โครงสร้างและภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล.....	33
แนวคิด ทฤษฎี การบริหารองค์การ.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรในการวิจัย.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
เกณฑ์การแปลผล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	57
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.....	59
ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับความผูกพันของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.....	78
ตอนที่ 4 ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	87
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาพรวม ด้านลักษณะงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.....	59
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามความก้าวหน้า ในการทำงาน.....	60
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามความอิสระในการทำงาน.....	62
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามความหลากหลายในงาน.....	64
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	66
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.....	68
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตาม สภาพการทำงาน.....	69
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	71
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา.....	73
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามความคาดหวังต่อ องค์การผู้บังคับบัญชา.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามความรู้ดีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ.....	76
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.....	78
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ.....	79
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ.....	82
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	84
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	88
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	90
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	92
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสายงาน.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	96

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองชั้นพื้นฐานของรัฐบาลที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามมาตรา 40 โดยการยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนและในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 43 ได้ยกฐานะให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ซึ่งมีบทบัญญัติที่เป็นการวางพื้นฐานและเป็นตัวเร่งให้เกิดการปฏิรูปเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ กล่าวได้ว่า มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานโดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย

จากสภาพแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วก้าวเข้าสู่ยุคบริหารที่เน้นองค์ความรู้ องค์กรต่าง ๆ เติบโตก้าวกระโดด แข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นเป็นเหตุให้องค์กรเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการคนในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ที่มุ่งบริหารราชการยุคใหม่ และมุ่งบริหารเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนประกอบกับโลกในปัจจุบันและอนาคตทรัพยากรมนุษย์จะเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดและเป็นต้นทุนที่แท้จริง เพราะมนุษย์ที่มีความรู้ และมีเทคโนโลยีจะเป็นฐานสำคัญจะได้เปรียบในการผลิต และเนื่องจากปัจจุบันองค์กรไม่ว่าในภาครัฐหรือภาคธุรกิจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้นั้น นอกจากระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้ว ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนจะเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ซึ่งมีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการตอบสนองด้านพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ ฯลฯ ไม่สามารถนำมาเป็นเกณฑ์สากลได้ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ค่านิยม ประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติงานของคนในองค์กรที่แตกต่างกัน คนในองค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ประกอบกับการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมีตัวแปรหรือปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) โดยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกัน ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โอกาสเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมมีน้อยกว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร ก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด ในส่วนขององค์กรบริหารส่วนตำบลนครพนมพัฒนา จังหวัดระยอง เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองชั้นพื้นฐานของรัฐบาลที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามมาตรา 40 มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงาน โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะภายในท้องถิ่นให้ครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชน

อย่างทั่วถึง ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย

หากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันองค์กรมากเท่าไรย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการภาคประชาชน และชุมชน ได้อย่างเต็มความสามารถรวมทั้ง เป็นการแก้ไขปัญหาที่แท้จริงจะต้องทำอย่างไรให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการอุทิศพลกำลังใจอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีบุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกัน ที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน บางคนอาจมีความรู้ลึกกว่าองค์กรมีความต่ำต้อย และหากมีโอกาสก็พร้อมที่จะทิ้งองค์กรไปทำงานที่อื่นในทางตรงข้ามอาจรู้สึกว่าการเป็นสถานที่ที่ทำงาน ทั้งที่ไม่รักงานที่ทำ จะเห็นว่ามีองค์ประกอบอยู่หลายประการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และมีผลกระทบต่อองค์กรซึ่งบุคคลเมื่อต้องอยู่รวมกันในองค์กรเดียวกัน จึงควรให้ความสนใจในการที่จะศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรมของแต่ละคนเพื่อสร้างความผูกพันเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในประเด็น ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของคนได้แล้ว เขาก็จะให้ความร่วมมือ และสนับสนุนองค์กรของตน ในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร กลุ่มประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 95 คน (ข้อมูลจากอำเภอนิคมพัฒนา ณ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2558) เนื่องจากจำนวนประชากรมีไม่มากนักผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ตามลักษณะส่วนบุคคล โดยตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independence variables) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependence variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การมีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามแนวคิดของ Porter et al. (1974 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41)

1.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

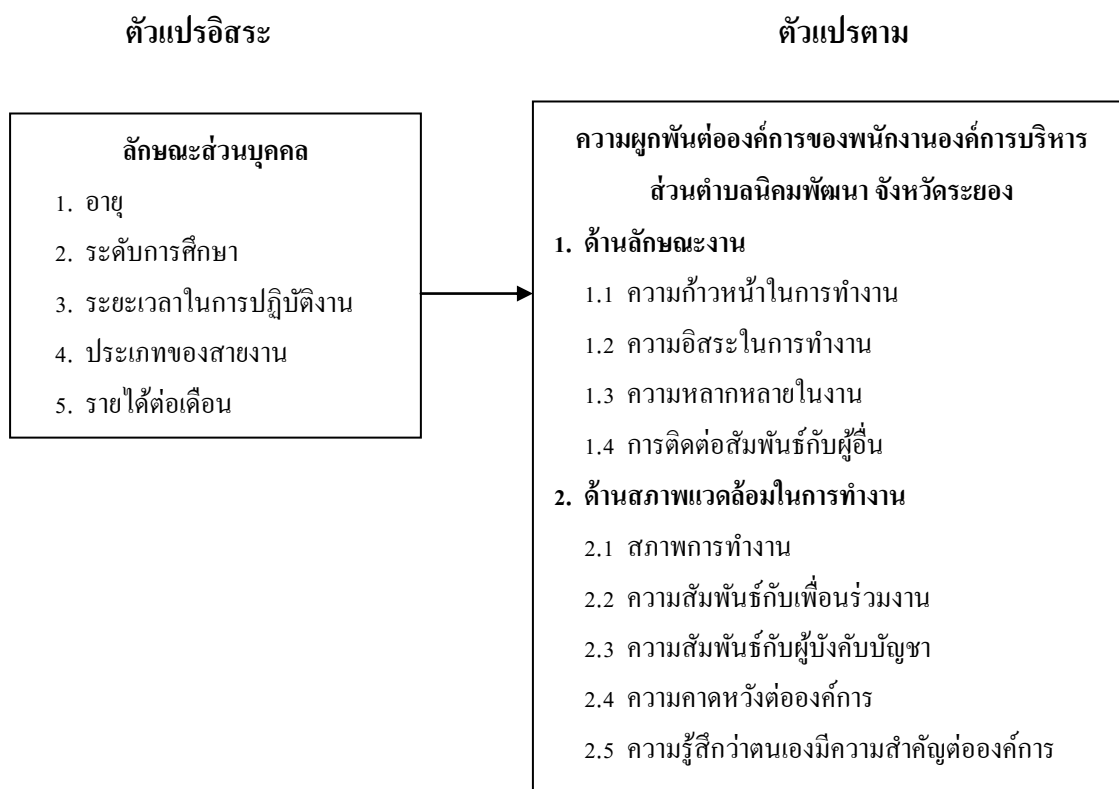
1.2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาตามแผนพัฒนาในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2557-2559) เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 4 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้เลือกกรอบแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และนำแนวคิดของ Porter et al. (1974 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41) นำมาสร้างกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ตามแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยองให้สูงขึ้น
3. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อันจะส่งผลให้ บุคลากรในสังกัดพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง คล่องตัว มีประสิทธิภาพ ทุ่มเท การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและ วิธีการทำงานได้โดยไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถ ใช้ความคิดของตนในการทำงานได้

2. ความหลากหลายในการงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หลายด้านในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและ วิธีการทำงานเสมอ ๆ

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของตน ในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน และได้รับความสำเร็จจากการทำงาน

4. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การมีโอกาสได้รับความร่วมมือและได้ติดต่องาน กับผู้อื่น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน หมายถึง แสงสว่างที่เพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวนขณะทำงาน การระบายอากาศของที่ทำงาน การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ตลอดจนการมีวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความสนใจ ใส่ใจ ไม่มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาช่วยสอนงานหรือช่วยแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

4. ความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิดความเชื่อว่างค์กรจะสามารถตอบสนอง ความต้องการให้แก่ตนในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงานเพิ่มเติม รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การได้รับการยอมรับจากองค์กร ว่าตนมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพัน ความคิด ความรู้สึก ของพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรม อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงานในลักษณะที่วัดจาก

1. ความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึก เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

2. ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงาน อย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลา ที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

องค์กร หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จังหวัดระยอง

พนักงาน หมายถึง ข้าราชการ (พนักงานเทศบาล) ข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบล)

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบลนครพัฒนา จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. โครงสร้างและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีผู้สนใจที่ศึกษาจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน และสามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ได้ ดังต่อไปนี้

“ความผูกพันต่อองค์กร” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใฝ่ใจ, รักใคร่

Sheldon (n.d. อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542, หน้า 5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สวินีย์ แก้วมณี (2549) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยแตกต่างกันย่อมส่งผลกระทบต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในองค์กรแตกต่างกัน เช่น ยอดขาย ความพึงพอใจของลูกค้า และอัตราการเข้าออกของพนักงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้องค์การในยุคปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานที่มีสมรรถนะความสามารถและเป็นกำลังสำคัญขององค์กร เพื่อก้าวสู่การแข่งขันในระดับสากลได้

หากมองย้อนกลับไปในอดีต การจ้างงานในองค์กรเป็นเพียงเรื่องง่าย ๆ ที่องค์กรจะจ้างพนักงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาการจ้างงานยาวนานตลอดชีวิต และให้ผลตอบแทนที่ดีไปจนเกษียณอายุ เปรียบเสมือนมีสัญญาในระหว่างกัน แต่เมื่อการแข่งขันในธุรกิจสูงขึ้น ประกอบกับความต้องการผลประโยชน์ที่สูงขึ้น พนักงานจึงมีความต้องการในงานที่สูงขึ้น นอกเหนือไปจากความมั่นคง พนักงานเริ่มมองหาสิ่งที่คุณเองควรจะได้รับ องค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่มีสิ่งที่คุณคาดหวังในงานปัจจุบัน พนักงานจะเริ่มมองหาใหม่ ๆ ด้วยเหตุนี้ การจ้างแรงผลักดันให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากขึ้นอย่างยิ่ง

หลักการเรื่องการสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee loyalty) เป็นเพียงการคาดหวังถึงพฤติกรรมในอนาคตของพนักงาน ซึ่งยังไม่สามารถแสดงถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและพิจารณาว่าพนักงานคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างไร และจะกระตุ้นพนักงานให้มีส่วนสนับสนุนองค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ด้วยการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่ใช่เรื่องใหม่ มีการพูดถึงกันมาเป็นระยะเวลานานในกลุ่มเจ้าของธุรกิจและผู้บริหารที่มีความสำคัญในเรื่องการเพิ่มผล การปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล การลงโทษ และการสื่อสารที่ดีต่อพนักงาน ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญกับการลงทุน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้ว การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากพนักงานรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ก็จะเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและในระยะยาว

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร
2. ความต้องการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

จิรากุล วสะพันธ์ (2544, หน้า 19) ได้สรุปความเห็นไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Buchanan (1974 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, pp. 46-56 อ้างถึงใน จุฬาทกาญจน์ เลหาเดช, 2545, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถแสดงให้เห็นถึง 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974, p. 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ท่านผู้หญิงภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 94) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร (Formal attachment) แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531, หน้า 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา แม้งานที่ท่าจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

Marsh and Heroshi (1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี

สวนีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอในการปฏิบัติงานต่อองค์กรในแง่ของความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน วีระศักดิ์ กุศลานนท์, 2545, หน้า 27) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Sid bet) ของเบเคอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ดังที่กล่าวถึงแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดนี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนในองค์กรยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่บุคลากรในองค์กรจะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไป แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นตามแนวคิดทั้ง 3 แนวคิด แตกต่างกันคือ แนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานให้กับองค์กร โดยไม่ลาออกไปที่ไหนเป็นเพราะเขามีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย มีความเต็มอกเต็มใจและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกและอยู่กับองค์กร แนวคิดที่สองมองว่าการที่คนต้องอยู่ร่วมกันกับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนไป และแนวคิดที่สาม มองว่าคนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

ความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นเครื่องมือสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธา ให้บุคลากรมีต่อองค์กร ถึงแม้ในบางครั้งจะต้องอาศัยเวลา และการปฏิบัติที่ยาวนานก็ตาม แต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยเกื้อหนุนที่เป็นพลังให้บุคลากรเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญในที่นี้ได้แก่ การใช้หลักภาวะผู้นำที่ดี การสร้างขวัญ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

สวินีย์ แก้วมณี (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ดังนี้

ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับองค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นการมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้

เราจะรู้ได้อย่างไร ว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด เครื่องมือที่ดีที่สุดที่ช่วยในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคือ “การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน” โดยหัวใจสำคัญอยู่ที่การให้ความสนใจกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นทางเดียวที่จะช่วยระบุถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง เมื่อผู้บริหารรับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานเริ่มรู้สึกว่าตนเองผูกพันกับองค์กร อันส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงานและองค์กรจะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ได้ในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากมีผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กรจากการชำระรักษาพนักงานไว้ การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมเพื่อนำไปสู่การสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร

จาก The gallup management journal's semi-annual employee engagement index พบว่า 29% ของพนักงานเป็นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร 54% เป็นพนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร และ 17% เป็นพนักงานที่ไม่มีความสุขต่อการทำงานในองค์กร โดยส่งต่อความรู้สึกนี้ถึงทุกคนรอบ ๆ ข้างด้วย โดยแบ่งพนักงานในองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Engaged employee คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. Not-engaged employee คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. Actively disengaged employee คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยัง

พนักงานที่อยู่รอบ ๆ ช่างเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่ที่ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

Lee (1967, p. 25 อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ, 2524, หน้า 14) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการที่เป็นสมาชิกและมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของพนักงาน พนักงานจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแต่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่าน ได้ศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์กรที่อยู่ในสภาพไม่ดี และมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของพนักงานจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชา และจริยธรรมในพนักงานต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงาน และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างพนักงานใหม่

Steers (1977, p. 47 อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร, 2541, หน้า 9-10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้นับถือมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบันเราอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ ได้แก่

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์การจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ต่อไป เพื่อทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใส

3. สามารถคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนอื่น

4. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ จะทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น

จากความสำคัญของความผูกพันดังกล่าว พบว่าความสำคัญของความผูกพัน เป็นความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์การ โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์การเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การ โดยที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ ลดความเสียหายขององค์การและทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้น ด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การและยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานได้อีกด้วย และกล่าวสรุปความสำคัญเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การเสมอ
2. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมอุทิศกายสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธาและปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป
4. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธาและปรารถนา จะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป
5. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ขององค์การ
6. ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ
7. ความผูกพันต่อองค์การมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ ส่วนรวมขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

รูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ

สวานีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน ดังนี้

การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์การและยังเป็นสิ่ง สนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
3. เพื่อนร่วมงาน (Work group) เพื่อร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน อันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ลักษณะงาน (The job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ profession) พนักงานต้องมีโอกาส เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
6. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้

หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรในระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้นำขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1. ผู้บริหารควรปล่อยวางความรู้สึกที่ไม่ดีที่มีต่อพนักงาน พยายามมองพนักงานด้วยทัศนคติในแง่บวก
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรที่พนักงานจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน
3. ผู้บริหารควรมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อตัวพนักงาน
4. ผู้บริหารควรให้คำปรึกษากับพนักงาน เพื่อสามารถเข้าถึงและรู้จักตัวตนที่แท้จริงของพนักงานได้เป็นอย่างดี
5. ผู้บริหารควรจัดหลักสูตรการอบรมให้กับพนักงาน เพื่อพัฒนาทักษะในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและจัดการกับความขัดแย้ง
6. ผู้บริหารควรขอความคิดเห็นจากพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลง
7. ผู้บริหารควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรด้วยการกล่าวถึงเรื่องราวขององค์กรในทางที่ดี
8. ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลและยกย่องพนักงานอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงแรงผลักดันภายในของพนักงานแต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน
9. ผู้บริหารควรดำเนินการบริหารจัดการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ความท้าทายของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นับเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตพนักงานในองค์กร โดยจากการวิเคราะห์ในเชิงลึกเกี่ยวกับกรณีศึกษาของ NHS พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจากองค์กรที่มีความหลากหลายของพนักงาน งานที่มีลักษณะพิเศษ และประสบการณ์

ในการทำงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะลดลงเมื่อพนักงานอายุมากขึ้น พบว่าผู้บริหารมักจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ร่วมงานที่มีบทบาทในการสนับสนุนการทำงาน แม้ว่าคนกลุ่มหลังจะมีความจงรักภักดีในสายอาชีพต่อองค์กรมากกว่า พบว่า หากมีอุบัติเหตุ การบาดเจ็บในการทำงาน หรือเหตุการณ์ที่น่าเบื่อหน่ายเกิดขึ้น โดยเฉพาะ หากผู้บริหารเป็นที่มาของความน่าเบื่อนั้น จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพบว่าพนักงานที่มีแผนในการพัฒนาและได้รับการประเมินอย่างเป็นทางการ ในปีที่ผ่านมา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ไม่ได้รับการประเมินและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องทำงานอย่างหนักเพื่อปกป้อง ลดผลกระทบของเหตุการณ์ และประสบการณ์ที่ไม่ดีและต้องแน่ใจว่าความต้องการในการพัฒนาของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่องค์กรควรเอาใจใส่และให้คุณค่ากับบทบาทของพนักงานในสายงานสนับสนุนรวมถึงรักษาผลประโยชน์ในระยะยาวของพนักงาน

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เป็นกลยุทธ์ระหว่างองค์กร และพนักงานที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและความปรารถนาสูงสุดของพนักงาน โดยองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดความผูกพัน โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารฟังความรู้สึกของพนักงานและนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สิ่งสำคัญคือไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของการวัดการวิเคราะห์ และประยุกต์ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ในระยะยาวอีกด้วย (สวนีย์ แก้วมณี, 2549)

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1979, pp. 224-247 cited in Luthans, 1992, p. 125) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้ายหรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย

Kossen (1991, pp. 211-212) กล่าวว่า สิ่งที่บ่งชี้ว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นคือ อัตราการลาออก หากอัตราการลาออกของบุคลากรเริ่มเพิ่มขึ้นผิดปกติ นั่นเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของบุคลากรเริ่มตกต่ำลงแสดงให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันที่เริ่มตกต่ำลง

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้รวบรวมพอสังเขป ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Smith (1970 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82-0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter et al. (1974 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 มีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

2.2 มีความตั้งใจ พร้อมทั้งจะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของ Mowday et al. (1979, p. 228 cited in Luthans, 1992, p. 125) แบบสอบถามจะครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ การแสดงตน ความเกี่ยวข้องกับงาน ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คำถามมีทั้งในทางเชิงตอบรับและเชิงปฏิเสธ ที่เป็นเชิงตอบรับมีจำนวน 9 ข้อ และที่เป็นเชิงปฏิเสธ มีจำนวน 6 ข้อ คิดคะแนนตรงข้ามกับเชิงตอบรับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ละท่านได้มองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่างกัน ดังนี้

Cherrington (1994 อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544, หน้า 17) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวัง ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กร เป็นที่พึงได้

Steers (1977 อ้างถึงใน จุฬาทากาญจน์ เลหาหะเดช, 2545, หน้า 15) ได้เสนอแบบจำลอง ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นความผูกพันต่อ องค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และ ประสบการณ์ในงาน

Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อ องค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และ ความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหารและ ความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน)

จากงานวิจัยที่นักวิชาการได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยรางวัลผลตอบแทน ปัจจัยในบรรยากาศในการทำงาน

มีผู้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณา ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกองค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิภิรยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพวงค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ ที่กล่าวมาตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์การ และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกลุ่มทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลามาจากองค์การ

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (ฐิติมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38-40)

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานแต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร

Sheldon (1971, pp. 143-150 อ้างถึงใน บุญยาณี จันท์เจริญสุข, 2538, หน้า 12) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรง ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปได้ในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปของเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่ามีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กร จะปรากฏจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

Herbiniak (1972, pp. 113-115 อ้างถึงใน ประพนอม กิตติคุณฎีธรรม, 2548, หน้า 26) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภทใหญ่คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Person characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน
3. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

สวินีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชมชอบ (Working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชมชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชมชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Having positive working relationships) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. การทำงานที่มีความสำคัญ (Doing meaningful work) พนักงานต้องการงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (Recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

6. การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม (Living a balanced life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่จงรักภักดีต่อองค์กรแต่หมายถึงการที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ดี ไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

เมื่อผู้บริหารเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะสามารถสร้างเงื่อนไขที่ผลักดันให้องค์การมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการมีบทบาทในฐานะเป็นผู้สื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมและเข้าใจถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

Lee (n.d. อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ รัชชางค์, 2545, หน้า 20) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Sheldon (1976 อ้างถึงใน เอกชัย พรหมณกุล, 2545, หน้า 28) กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็น ประสพการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสพการณ์และความสนใจอาชีพ

Steers (1977 อ้างถึงใน พร้อมพรรณ บัณฑิตกิจกุล, 2541, หน้า 43-46) ได้เสนอ แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความรู้สึกต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับ จากองค์กร ว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์กรรวมทั้ง ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับ ค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมิน ความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบกับรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และ จะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่า อัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันและเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยมี

ความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กร ได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีแนวคิดและทฤษฎีที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอเฟอร์ (Alderfer)
3. ทฤษฎีความต้องการ ของ Cooper
4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ เฟรดเคอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

5. ทฤษฎี Side-bet theory ของเบคเกอร์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ อาทิเช่น Strauss and Sayles (1960, p. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานที่ปฏิบัตินั้น สามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องและนับถือ 3) ความต้องการแสดงออก เช่น ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานที่ตนปฏิบัติพบความสำเร็จ

Zaleznik (1958, p. 40) ได้จำแนกทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รางวัลภายนอก (External reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์กร และการจัดการสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน 2) รางวัลภายใน (Internal reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ ความศรัทธา ความจงรักภักดี เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจ ERG อัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1969 อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 390-392) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการวิจัยศึกษาของอัลเดอเฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence: E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้น ต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และ สัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness: R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็น หัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สำหรับในองค์กรจะหมายถึงความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือ ความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาส เข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

Steers and Porter (1979, pp. 6-7) กล่าวว่า เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือ มีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน อาจกล่าวได้ว่าการจะจูงใจมนุษย์นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการคือเมื่อมนุษย์ มีความต้องการก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายหรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ สิ่ง ที่ล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใด อย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Chruden and Sherman (1968, pp. 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับ นับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวย ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เชิญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้ จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517, หน้า 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

- 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง
- 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บ้านหนึ่ง บ้านญาติ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
2. สิ่งจูงใจที่มีใช้เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้น สิ่งจูงใจอันจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการคือ (Barnard, 1974, pp. 142-148)
 1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
 2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
 3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความห่อเหี่ยวที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
 5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
 6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

ทฤษฎี ERG เคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ดัดแปลงทฤษฎีของมาสโลว์ เพื่อให้เกิดความง่ายยิ่งขึ้น โดยเขายุบความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ชั้น เรียงลำดับจากต่ำไปสูง คือความต้องการที่จะอยู่รอด (Existence needs-E) เป็นความต้องการที่จะมีสิ่งต่าง ๆ เพื่อการยังชีพความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs-R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความต้องการความเติบโต (Growth needs-G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเติบโตก้าวหน้า และมีความสามารถเพิ่มขึ้น ความแตกต่างอีกประการหนึ่งของทฤษฎีนี้จากทฤษฎีของมาสโลว์คือ ทฤษฎีนี้ไม่เชื่อว่าความต้องการในระดับล่างจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ก่อนแล้วความต้องการในระดับที่สูงถัดไปจึงจะเกิดขึ้น สำหรับทฤษฎี ERG ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน สามารถสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้ในเวลาใดเวลาหนึ่ง อัลเดอร์เฟอร์ไม่ได้ระบุว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่มีผลต่อการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเหมือนผลสรุปของมาสโลว์ แม้ว่าความต้องการทั้งสามในทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์จะเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงเหมือนกับของมาสโลว์ แต่การไต่ลำดับขึ้นความต้องการของมนุษย์มีความซับซ้อนกว่าและเป็นไปตามหลักการ ความคับข้อง-ความถดถอย (Frustration-regression principle) อธิบายว่าหากมนุษย์ไม่อาจจะสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปได้แล้ว เขาก็จะบรรเทาความคับข้องด้วยการถดถอยมาหาความต้องการในระดับต่ำกว่า แม้ความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม ตัวอย่าง เช่น พนักงานคนหนึ่งอาจจะไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่การเติบโตก้าวหน้าซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงได้ เขาอาจจะถดถอยมาหาความต้องการในระดับต่ำลงมาด้วยการหันมาทุ่มเททำงานเพื่อให้มีเงินมากขึ้นแทน ดังนั้น สำหรับทฤษฎี ERG ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ ทฤษฎีนี้จึงความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์ด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์อาจจะก้าวขึ้นหรือก้าวลงบนลำดับขั้นของความ需求ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์

Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544, หน้า 13) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงาน

ที่เหมาะสม

6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ

7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Two-factor theory of Herzberg)

Herzberg (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ กับพฤติกรรมขึ้น หรือหลังจากมาสโลว์ไม่ถึง 10 ปี เฮร์ซเบอร์กเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบัญชี และวิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกา จำนวน เกือบ 4,000 คน ด้วยการให้ตอบคำถามว่า อะไรทำให้พวกเขาพอใจกับงานที่ทำและมีแรงจูงใจที่จะทำงาน หลังจากนั้นจึงถามว่าอะไรทำให้ พวกเขาไม่พอใจกับงานที่ทำ และรู้สึกขาดแรงจูงใจที่จะทำงาน ผลที่พบคือพนักงานเหล่านั้นระบุ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจแตกต่างไปจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ เฮร์ซเบอร์กจึงสรุปว่า พนักงานเหล่านี้ไม่ได้คิดว่า “ความพอใจ” (Satisfaction) เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับ “ความไม่พอใจ” (Dissatisfaction) แต่ “ความไร้ซึ่งความพอใจ” (No satisfaction) ต่างหากที่ตรงข้าม กับความพอใจและ “ความไร้ซึ่งความไม่พอใจ” (No dissatisfaction) คือสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับ ความไม่พอใจ คือแม้จะทำให้คนไร้ซึ่งความไม่พอใจได้ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะบังเกิด ความพอใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจนั้นเฮร์ซเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้าง แรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะ สัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับ นับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อ ลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร

2. ปัจจัยคำจุน/ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิชอบ

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor-technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

เฮอริชเบอร์เกอร์ ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน แต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะกำจัดหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ผลดีของแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์เกอร์ คือ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์การ พอสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้ (นิพนธ์ ศศิธร, 2523, หน้า 148-150)

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงาน โดยความเข้าใจในงานของตน มีความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น
2. การสร้างสรรค์ตามความต้องการทางสังคม ให้บุคลากรมีโอกาสทำงานเป็นหมู่คณะเป็นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะ
3. การยกศักดิ์ศรีและสาระของงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงขึ้น เพราะมีเกียรติที่จะตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด
4. การปรับปรุงระบบติดต่อ ให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเป็นผู้คิดเอง
5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุก ๆ คนมีโอกาสร่วมกันในการตัดสินใจเท่าเทียมกัน

ทฤษฎี Side-bet theory ของเบคเกอร์ (1960 อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 18) Becker ได้สร้าง Side-bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่า

การผูกพัน จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้คุณค่าในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมจะสูญเสียมูลค่าไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น

โครงสร้างและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากการยกฐานะมาจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยและอาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, 2537)

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) ได้กำหนดให้โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบไปด้วย

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และควบคุมการบริหารงานของฝ่ายบริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบไปด้วยสมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยกฎหมายได้กำหนดให้ประชาชนสามารถเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 2 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

2. นายองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสูงสุดของฝ่ายบริหารและบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้มีที่มาจากเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนและมีอำนาจในการแต่งตั้งบุคคลอื่นที่มีชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาทำหน้าที่เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวน 2 คน โดยทั้งหมดมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

3. พนักงานส่วนตำบล คือบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัด

ส่วนงานออกเป็น 3 ส่วน กล่าวคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน ส่วนการคลัง และส่วนโยธา (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์, 2553, หน้า 26) ซึ่งหน้าที่ของแต่ละส่วน มีดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำงานข้อบังคับ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน รายเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณแสดงฐานะการเงินทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท

3. ส่วนโยธาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจงาน การออกแบบงาน เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน ฯลฯ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งจะเห็นได้ว่า บุคลากรทั้งหมดประกอบด้วยฝ่ายการเมืองที่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน และฝ่ายประจำ คือ พนักงานซึ่งเข้าทำหน้าที่โดย การสอบคัดเลือก โดยระบบคุณธรรม เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามราชการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานข้าราชการและลูกจ้างข้าราชการ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพ ขอมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546) บัญญัติหน้าที่ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จะต้องทำดังนี้

1. ภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

- 1.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 1.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 1.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 1.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 1.7 คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ
- 1.8 บำรุงรักษาจารีตประเพณี ศิลปะ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ
2. ภารกิจหน้าที่ที่อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้
 - 2.1 ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค บริโภค และการเกษตร
 - 2.2 ให้มีการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 2.3 ให้มีการบำรุงรักษาที่ระบายน้ำ
 - 2.4 ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และที่สาธารณะ
 - 2.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มกิจการสหกรณ์
 - 2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
 - 2.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - 2.8 การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - 2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - 2.11 กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
 - 2.12 การท่องเที่ยว
 - 2.13 การผังเมือง

จากภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลซึ่งมีขอบเขตตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ โดยทั่วไปจะเรียกว่า ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าการพัฒนาตำบล

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารองค์การ

ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” นอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้ คือคำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน แต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ เหตุผลประการแรก เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายหนักไปในทางจัดการธุรกิจเอกชน และเหตุผลประการที่สอง เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่จะให้เกิดความสับสน เพราะคำว่า “การจัดการ” (Management) นั้น ใกล้เคียงกับ คำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) ซึ่งมีความหมายแคบ จำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อพูดถึงการบริหาร โดยทั่วไป หรือการบริหารราชการจึงนิยมใช้คำว่า “Administration” (สุรศักดิ์ วงศ์อนันต์นนท์, 2541, หน้า 27 อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2544)

Gulick (1937 อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2544, หน้า 62) ให้ความหมายการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน การบริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับ

1. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ร่วมมือกันทำกิจ กรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529, หน้า 40) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีหลักการ ดังนี้

1. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
2. ต้องมีคนทำงาน คนซึ่งทำงานนี้จะต้องมีการทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร หรือการทำงาน
3. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
4. ต้องมีการจัดการในการบริหาร หรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็น ไปโดยราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์

บรรจบ เนียมมณี (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ประธาน คงฤทธิศึกษากร, 2529, หน้า 40) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
3. ต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
4. วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2517, หน้า 6-7) มีความเห็นว่า “การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ” และเห็นว่า การบริหารมีลักษณะเด่น เป็นสากลอยู่หลายประการ

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือ (Collective mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังร่วมกลุ่ม (Group effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2523, หน้า 15) ให้ความหมายว่า การบริหารคือการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหารคือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น

สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 4) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สุวิทย์ บุญช่วย (2525, หน้า 16) ให้ความเห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่อาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1. กิจกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องกระทำแล้วอาจเรียกได้ว่าเป็นการวางแผน (Planning) นั่นเอง ซึ่งในทางปฏิบัติจะหมายถึง การสนใจทำการวางแผน โดยตัวนักบริหารเอง รวมทั้ง ระบบการวางแผนที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในทุกระดับ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนของผู้บริหารระดับต่าง ๆ และพนักงานผู้ปฏิบัติด้วย

2. จากระบบงานที่มีทรัพยากรที่มีค่าในตัว ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งปันและจัดระเบียบการให้ตรงกับความต้องการและความต้องการตลอดเวลา ภาระหน้าที่งานและกิจกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารทำอยู่นี้ก็คือ การจัดองค์การ หรือการบริหารงาน ซึ่งขอบเขตจะคลุมตั้งแต่การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดระบบงานและกระแสการไหลของงาน รวมทั้ง ขั้นตอนวิธีทำงานต่าง ๆ ทั้งนี้ หากมีการจัดพร้อมทุกด้านตามที่กล่าวก็อาจช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทรัพยากรหรือสิ่งของทุกสิ่ง (Things) ต่างจะถูกจัดเตรียมไว้ใช้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดแล้ว

3. จัดระบบคนผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการทำงานอันเป็นผลจากการเกี่ยวข้องกับระหว่างกันและความเข้าใจกันของทำงานทุกฝ่าย ทั้งหัวหน้า หรือผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงาน ในทุกจุดนั้น การจะเป็นไปในทางใด อย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” ผู้ปฏิบัติที่มีชีวิตจิตใจและความรู้สึกและต้องการชักจูงใจ โน้มน้าวและเสริมสร้างให้เกิดพลังร่วมและพลังทุ่มเทต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้จะได้อีกโดยภาระหน้าที่งานและกิจกรรมทางการบริหารที่เกี่ยวกับคนที่มีตั้งแต่การรู้จักคัดเลือกรคน การรู้จักคิดปะการสั่งการและรวมถึงการ รู้จักวิธีควบคุมให้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและตั้งใจที่จะให้ได้ผลผลิตสูงและได้คุณภาพที่ดีพร้อมกันทั้งสองอย่าง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ (2545, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึง ความหมายของทฤษฎีองค์การ (Organization theory) ว่ามีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับทฤษฎีการบริหารจัดการ โดยมีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการที่องค์การต่าง ๆ ดำเนินการว่าเป็นอย่างไร ตลอดจน การได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมขององค์การ

2. เป็นแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรม ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลและองค์การ

3. เป็นทฤษฎีสำหรับองค์การที่ช่วยในการวิเคราะห์องค์การโดยรวม

4. เป็นชุดของความสัมพันธ์ในด้าน แนวความคิด (Concepts) หลักการ (Principles) สมมติฐาน (Hypothesis) เกี่ยวกับองค์การทั้งหลายซึ่งได้อธิบายส่วนประกอบขององค์การและ แสดงวิธีการที่มีความสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ โดยอาจประกอบด้วยทฤษฎีที่เป็นเชิงพรรณนา (Descriptive theory) และทฤษฎีที่เป็นเชิงกำหนด (Prescriptive theory)

5. เป็นการศึกษาถึงวิธีการกำหนดหน้าที่ขององค์การว่าส่งผลกระทบต่อบุคลากร ที่ทำงานในองค์การอย่างไร และส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างไรในระหว่างการทำงาน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546, หน้า 7-8) กล่าวว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การ สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 สาขา คือ ทฤษฎีองค์การ (Organization theory) และพฤติกรรมองค์การ (Organization behavior) โดยทฤษฎีองค์การเป็นการคิดเกี่ยวกับองค์การ หรือการมองเห็นหรือ วิเคราะห์องค์การอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง โดยมีพื้นฐานจากรูปแบบและกฎเกณฑ์ของพฤติกรรม ขององค์การ หรือเป็นการศึกษาในระดับมหภาคเกี่ยวกับองค์การ โดยมีระดับการวิเคราะห์อยู่ใน ระดับองค์การ ซึ่งหากพิจารณาจากเนื้อหาของทฤษฎีองค์การในปัจจุบัน สามารถจำแนกลักษณะ ที่สำคัญได้ดังนี้

1. ทฤษฎีองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมขององค์การในลักษณะภาพรวม

ซึ่งครอบคลุมถึงการออกแบบ โครงสร้างองค์การ หรือระบบภายในองค์การ เช่น เทคโนโลยี

2. เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ทฤษฎีสถาบัน และทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์

3. เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์การหนึ่งกับองค์การอื่น เช่น ทฤษฎีการพึ่งพา ทรัพยากร

ทิพวรรณ กล่าวต่อไปว่า ในส่วนของพฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาในระดับจุลภาค ขององค์การ โดยมีระดับการวิเคราะห์อยู่ที่ปัจเจกบุคคล และกลุ่ม ดังนั้นเนื้อหาวิชาพฤติกรรม องค์การจึงประกอบด้วยเรื่องแรงจูงใจ ลักษณะผู้นำ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจต่องาน และ ความเครียด เป็นต้น

ติน ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 1) ได้อธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของ “ทฤษฎี” และ “องค์การ” อย่างค่อนข้างเป็นระบบ โดยได้กล่าวว่า ทฤษฎีคือ ชุดต่าง ๆ ของถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริงโดยทั่ว ๆ ไป ที่เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกันหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ทฤษฎีหมายถึงชุดของหลักการและคำนิยามที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ชุดของหลักการและคำนิยามที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันนี้ จะทำหน้าที่ทางด้านแนวความคิดที่จะรวบรวมเอาส่วนต่าง ๆ ของโลกเชิงประจักษ์ที่ได้รับการเลือกสรรแล้วมาประมวลกันอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุปแนวความคิดของติน ได้ว่า ทฤษฎีก็คือ คำโครงความสัมพันธ์ระหว่างถ้อยแถลงซึ่งมีลักษณะเป็นจริงโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งนักวิชาการได้ใช้เป็นสัญลักษณ์แทนปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริง ทั้งนี้ รวมทั้งกรอบแนวความคิด และแนวทางการศึกษาปรากฏการณ์และพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริงโดยทั่ว ๆ ไปนี้ หากสมมติฐานยังไม่ได้รับการทดสอบด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ เรียกว่าแบบจำลอง (Model) แต่ถ้าหากสมมติฐานของแบบจำลองดังกล่าวได้รับการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ จะเรียกว่าเป็นข้อเสนอ (Propositions) และหากทดสอบข้อเสนอหลาย ๆ ครั้ง ผลออกมาเหมือนกันทุกครั้งหรือเป็นส่วนใหญ่ เรียกผลการศึกษาว่า ถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริงโดยทั่ว ๆ ไป (Generalizations) ซึ่งจะนำไปเกิดของทฤษฎีต่อไป ติน ปรัชญพฤทธิ ได้กล่าวต่อไปด้วยว่า ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นอาจจะแบ่งตามลักษณะของถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริงโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งสามารถที่จะนำไปตั้งเป็นทฤษฎีได้ในภายหลัง 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ในระดับแคบ ระดับกลาง และระดับกว้าง สำหรับ “องค์การ” นั้น ติน ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 4) เห็นว่า เป็นสิ่งมีชีวิต หรืออาจมององค์การในแง่สถาบัน โดยได้มององค์การทั้งในแง่โครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรม

ในความเห็นของผู้เขียน ทฤษฎีองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างองค์การด้วยกัน ซึ่งอาจเป็นเพียงแนวคิด แบบจำลอง ข้อเสนอ หรือถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริงโดยทั่ว ๆ ไป และอาจมีการทดสอบหรือพิสูจน์ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีการพัฒนาขึ้นจนมีลักษณะเป็นทฤษฎีที่มีความแกร่งในระดับแคบและระดับปานกลาง ไม่เหมือนกับทฤษฎีทางด้านวิทยาศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 436 คน พบว่า

1. อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษา ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เพศ สถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พร้อมพรรณ บีห์ตถกิจกุล (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช มีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อรพินท์ สุขสถาพร (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่า

1. ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ความมีอิสระในงาน ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ เพื่อนร่วมงาน ความคาดหวัง ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญ

ไพศาล สุวรรณธาดา (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจะเห็นได้ว่า เพศชายมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศหญิงมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่เป็นแพทย์มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมากในขณะที่บุคลากรที่เป็นแพทย์มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ประพันธ์ พุทธานุ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การศึกษา เฉพาะกรณี นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของ นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

นันทนา ผ่องแผ้ว (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุญ จำนวน 70 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพบว่า ในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้าราชการต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ขององค์การ ตลอดทั้งยินดีรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์การ โดยปัจจัย ด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรด้าน ความมีอิสระในงาน และความก้าวหน้าในงานที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวัง ต่อองค์การ ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ส่วนตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ

จุฑาทากัญจน์ เลหาเดชะ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จำนวน 144 คน พบว่า ความผูกพันของบุคลากร ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลและประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ขวัญใจ เลียดประถม (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุฑาดาว ศุภจิตกุลชัย (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของ เจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลที่ต่างกันนั้น

มีผลให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและสภาระณณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธนันท์ ทะสุใจ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในงาน และโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

เนือทิพย์ นวมถนอม (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสภาระณณ์ในงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และประสภาระณณ์ในงาน

อลิษา สุขปิติ (2547) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางด้านความสัมพันธ์ขององค์กร จากการสรุปรายงานงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสภาระณณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงาน โยกย้าย ลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และประสภาระณณ์การทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ

กุลชยา เต็มชวลา (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุดผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมเฉลี่ย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง

สุนันทา อินทเจริญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากร ตามลักษณะส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 106 คน เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบเป็นเครื่องมือ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร และมีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร เปรียบเทียบลักษณะ ส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าช่วงอายุอื่น ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรในสายงาน ประเภทพนักงานเงินรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายงานในประเภทอื่น และรายได้ ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรู้สึกว่าตนเองมีสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กร

ยศพล ปรานี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)” เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงาน ตามลักษณะส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงาน Central maintenance บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 190 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบเป็นเครื่องมือ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งที่ได้รับในองค์กรส่วนใหญ่เป็นช่างเทคนิค และพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานที่ทำงานในองค์กรทั้งหมด มากกว่า 10 ปี

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรของพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสายงาน มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรในสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 1 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.63 อันดับ 2 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.60 และอันดับ 3 ด้านความเสถียร ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.58 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจและใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.91 และอันดับ 3 คือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ และตำแหน่งที่ได้รับในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพัน

ต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา และอายุงานที่ทำงานในองค์กรทั้งหมด ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความเล็งภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ทุกด้าน โดยความสัมพันธ์เป็นบวกกับทุก ๆ ด้าน ซึ่งหมายความว่าถ้าพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างที่มีอยู่เพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก และจากผลการศึกษาพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ที่พบมีความสัมพันธ์ระดับน้อยทุกด้าน

ภักศิณี สิริผล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษาสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร 3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความศรัทธาต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.43$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานขายที่สำคัญ ๆ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์ยุติธรรมและ โปร่งใส ฝ่ายบริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย จัดให้พนักงานขายในกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน

ศรินดา สัมฤทธิ์ดี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนา จำลองศิลป์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พันธนันท์ มณฑา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า

1. ความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
 - ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก ด้านการต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านองค์กรของพนักงานครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านโอกาสการพัฒนาและความก้าวหน้าตามสายอาชีพ และด้านนโยบายขององค์กร ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านองค์กรของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Buchanan (n.d. อ้างถึงใน โสภาก ทรัพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 19) ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐและชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

Buchanan (n.d. อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 25-27) พบว่า ความรู้สึกถึงความคาดหวังของตน ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีลักษณะคลุมเครือ และไม่เฉพาะเจาะจง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานหรือรางวัลจากองค์กร จากการวิจัยพบว่า เมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้วยดี ความผูกพันจะมีมากขึ้น แต่ถ้ามีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการตอบสนองขององค์กร ก็จะเป็นตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (n.d. อ้างถึงใน โสภาก ทรัพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 21) พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์แบบผูกพันต่อ องค์กร นั่นคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันกับองค์กรน้อยลง

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

1. เพศ มีความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือจะออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่ เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย
2. สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม
3. อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่องค์กรเดิมต่อไป
4. การศึกษา จากการศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาล ไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหากความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่พัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอี้องค์การหนึ่งโดยง่าย

Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Streets (1977, pp. 45-56 อ้างถึงใน ไพบาล สุวรรณธาดา, 2541, หน้า 42) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัย ทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

Glisson and Durick (1988, pp. 61-81 อ้างถึงใน ภัทธิกา ศิริเพชร, 2541, หน้า 19) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชน พบว่า การศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาต่ำนั้น มีข้อจำกัด

ในการเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Jones (2000, p. 226 อ้างถึงใน บุญยชาติ จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 24) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชกรรมและศัลยกรรม 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกโดยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่งสูง มีหน้าที่มั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์กรเพราะผลประโยชน์ และได้รับการยอมรับนับถือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษา
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยมี
ขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่
อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 95 คน (ข้อมูลจากอำเภอนิคมพัฒนา ณ วันที่
10 มีนาคม พ.ศ. 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามแบบคำถามปลายปิด (Closed ended question)
โดยผู้ตอบต้องเลือกคำตอบในข้อใดข้อหนึ่งที่ผู้วิจัยกำหนดให้ ซึ่งแบ่งแบบสอบถาม ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นต่อลักษณะงานและสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด ไว้ดังนี้

4 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด
3 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก
2 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ประกอบด้วย มีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด ไว้ดังนี้

4 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันมากที่สุด
3 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันมาก
2 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันน้อยที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ได้แก่ แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โครงสร้างและภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนั้นนำมากำหนดกรอบความคิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อจะได้นำข้อที่ได้รับการพิจารณา และข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ และเหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास ตำแหน่งอาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางจินต์จิตตา แสงทอง ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

3.3 นายถนอม โนนเค้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแล้ว ไปทดสอบจำนวน 30 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ยุทธ ไกยวรรณ, 2550, หน้า 244)

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 95 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 95 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) บรรยายเชิงพรรณานำเสนอแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.26-4.00	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด
2.51-3.26	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก
1.76-2.50	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.75	หมายถึง	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และใช้การบรรยายเชิงพรรณานำเสนอ

4. เปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Compare mean และใช้การบรรยายเชิงพรรณานำเสนอ

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลพิจารณาค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 24) เป็น 4 ระดับ ด้วยการคำนวณจากพิสัยของแบบวัด (Range) คือ

$$\begin{aligned}
 \text{คะแนนแบ่งเกณฑ์ความผูกพันต่อองค์การ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์แปลผลลักษณะงาน

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00	หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25	หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50	หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75	หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์แปลผลความผูกพันต่อองค์การ

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม จากประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 95 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับความผูกพันของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ตอนที่ 4 ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	20-30 ปี	23	24.21
	31-40 ปี	56	58.95
	41-50 ปี	11	1.58
	51 ปีขึ้นไป	5	5.26
	รวม	95	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	31.58
ปริญญาตรี	50	52.63
สูงกว่าปริญญาตรี	15	15.79
รวม	95	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	10	10.53
1-5 ปี	55	57.89
6-10 ปี	20	21.05
11 ปีขึ้นไป	10	10.53
รวม	95	100.00
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบล)	37	38.95
ลูกจ้างประจำ	1	1.05
พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	57	60.00
รวม	95	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	26	27.37
10,000-19,999 บาท	59	62.11
20,000-29,999 บาท	5	5.26
30,000-39,999 บาท	3	3.16
40,000 บาทขึ้นไป	2	2.11
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นดังนี้
 อายุ พบว่า อายุ 31-40 ปีเป็นส่วนมาก ร้อยละ 58.95 รองลงมาอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 24.21
 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 11.58 และ น้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.26

ระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก ร้อยละ 52.63 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 31.58 และน้อยที่สุดจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.79

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี เป็นส่วนมาก ร้อยละ 57.89 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 21.05 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.53

ประเภทบุคลากร พบว่า เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนมาก ร้อยละ 60.00 รองลงมาเป็นข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบล) ร้อยละ 38.95 และน้อยที่สุด ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.05

รายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 บาทเป็นส่วนมาก ร้อยละ 62.11 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 27.37 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 -29,999 บาท ร้อยละ 5.26 มีรายได้ต่อเดือน 30,000-39,999 บาท ร้อยละ 3.16 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 2.11

ตอนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาพรวม ด้านลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	ระดับการปฏิบัติงาน	อันดับ
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.32	.33	มากที่สุด	2
2. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.28	.39	มากที่สุด	4
3. ด้านความหลากหลายในงาน	3.31	.41	มากที่สุด	3
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.35	.30	มากที่สุด	1
ภาพรวม	3.32	.27	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาด้านลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมด้านลักษณะงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.27$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.30$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.33$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความหลากหลายในงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.41$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.39$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคม พัฒนาจัดให้มี การจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพื่อเป็น การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง	48 (50.53)	41 (43.16)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.44	.61	มากที่สุด	1
2. ท่านมีโอกาส ที่จะได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	36 (37.89)	51 (53.68)	8 (8.42)	0 (0.00)	3.29	.61	มากที่สุด	3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ท่านมีโอกาส ที่จะได้รับการ สนับสนุนการเลื่อน ระดับหรือตำแหน่ง ที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยน ตำแหน่งตามวุฒิ การศึกษาที่สูงขึ้น	44 (46.32)	48 (50.53)	3 (3.16)	0 (0.00)	3.43	.55	มากที่สุด	2
4. องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคม พัฒนาสนับสนุน ในการเข้าร่วม ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพิ่มเติมเพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถจาก หน่วยงานภายนอก	35 (36.84)	38 (40.00)	22 (23.16)	0 (0.00)	3.14	.76	มาก	4
	ภาพรวม				3.32	.33	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.33$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาจัดให้มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 1

มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.55$) เป็นอันดับที่ 2

มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 3

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสนับสนุนในการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายนอก พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.76$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามความอิสระในการทำงาน

ความอิสระ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถใช้ ความรู้ความสามารถ ของตนเองในการ แก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานได้	40 (42.11)	49 (51.58)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.36	.60	มากที่สุด	1
2. งานในหน้าที่ ต้องใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ แต่มี ความยืดหยุ่น ในการทำงาน	35 (36.84)	48 (50.53)	12 (12.63)	0 (0.00)	3.24	.66	มาก	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความอิสระ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ดูแล และ แนะนำให้คำปรึกษา โดยผู้บังคับบัญชา	46 (48.42)	33 (34.74)	16 (16.84)	0 (0.00)	3.32	.74	มากที่สุด	2
4. องค์กรบริหาร ส่วนตำบลนิคม พัฒนา เปิดโอกาส ให้ท่านตัดสินใจ มีการเสนอความเห็น หรือเสนอความคิด เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	33 (34.74)	51 (53.68)	11 (11.58)	0 (0.00)	3.23	.64	มาก	4
	ภาพรวม				3.28	.39	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความอิสระในการทำงานในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.39$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับที่ 1

งานที่ปฏิบัติ อยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ดูแล และแนะนำให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.74$) เป็นอันดับที่ 2

งานในหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ แต่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 3

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามความหลากหลายในงาน

ความหลากหลาย ในงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานท่านปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่มี ความท้าทาย อยู่ตลอดเวลา	38 (40.00)	51 (53.68)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.34	.59	มากที่สุด	2
2. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน	39 (41.05)	47 (49.47)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.32	.64	มากที่สุด	3
3. ท่านต้อง เปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวิธีการในการ ทำงานอยู่ตลอดเวลา	27 (28.42)	53 (55.79)	15 (15.79)	0 (0.00)	3.13	.65	มาก	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความหลากหลาย ในงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา เปิดโอกาสให้ท่าน สามารถปรับปรุง ขั้นตอนการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนรูปแบบ การทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	50 (52.63)	39 (41.05)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.46	.61	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.31	.41	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความหลากหลายในงาน ในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เปิดโอกาสให้สามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.46, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 1

งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ตลอดเวลา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 2

งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 3

ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการในการทำงานอยู่ตลอดเวลา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

การติดต่อสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องติดต่อ กับฝ่ายงานอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	48 (50.53)	39 (41.05)	8 (8.42)	0 (0.00)	3.42	.64	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับการ สนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายในองค์การ บริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา เพื่อนำ สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงาน	61 (64.21)	34 (35.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.64	.48	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อ ท่านในการส่งเสริม การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	44 (46.32)	36 (37.89)	15 (15.79)	0 (0.00)	3.31	.73	มากที่สุด	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การติดต่อสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. เพื่อนร่วมงานให้ ความสนใจต่อท่าน ในการส่งเสริม การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	41 (43.16)	45 (47.37)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.34	.64	มากที่สุด	3
5. องค์กรบริหาร ส่วนตำบลนิคม พัฒนามีการทำงาน เป็นทีมเพื่อให้งาน บรรลุตามเป้าหมาย	28 (29.47)	54 (56.84)	13 (13.68)	0 (0.00)	3.16	.64	มาก	6
6. องค์กรบริหาร ส่วนตำบลนิคม พัฒนามีการติดต่อ ประสานงานกันที่ ชัดเจน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุ ตามเป้าหมาย	38 (40.00)	47 (49.47)	10 (10.53)	0 (0.00)	3.29	.65	มากที่สุด	5
	ภาพรวม				3.35	.30	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.30$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ได้รับการสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เพื่อนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.48$) เป็นอันดับที่ 1

งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายงานอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.42, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 2

เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 3

ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.73$) เป็นอันดับที่ 4

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการติดต่อประสานงานกันที่ชัดเจน เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.65$) เป็นอันดับที่ 5

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 6

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	ระดับการปฏิบัติงาน	อันดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.32	.36	มากที่สุด	1
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.31	.38	มากที่สุด	3
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.25	.34	มาก	5
4. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.28	.44	มากที่สุด	4
5. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.31	.37	มากที่สุด	2
ภาพรวม	3.29	.29	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงาน ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.27$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงาน ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = .36$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงาน ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = .37$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงาน ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = .38$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านความคาดหวังต่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงาน ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28, \sigma = .44$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงาน ได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = .34$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	32 (33.68)	54 (56.84)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.24	.61	มาก	3
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการจัดสถานที่อย่างสวยงามเป็นระเบียบ นำทำงานเป็นอย่างยิ่ง	34 (35.79)	51 (53.68)	10 (10.53)	0 (0.00)	3.25	.63	มาก	2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ระดับความถี่เห็น				μ	σ	ระดับการปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ท่านพอใจกับ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ บริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา	53 (55.79)	42 (44.21)	0 (0)	0 (0.00)	3.56	.49	มากที่สุด	1
4. องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	35 (36.84)	48 (50.53)	12 (12.63)	0 (0.00)	3.24	.66	มาก	4
	ภาพรวม				3.32	.36	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สภาพการทำงานในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.49$) เป็นอันดับที่ 1

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการจัดสถานที่อย่างสวยงามเป็นระเบียบ น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับที่ 2

พอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 3

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ท่านจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	47 (49.47)	39 (41.05)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.40	.65	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	30 (31.58)	51 (53.68)	14 (14.74)	0 (0.00)	3.17	.66	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	44 (46.32)	39 (41.05)	12 (12.63)	0 (0.00)	3.34	.69	มากที่สุด	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านได้รับ การยอมรับและ ความไว้วางใจจาก เพื่อนร่วมงานใน การขอคำปรึกษา จากท่าน	41 (43.16)	45 (47.37)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.34	.64	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.31	.80	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.80$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

เมื่อต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับที่ 1

การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการขอคำปรึกษาต่าง ๆ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 2

เพื่อนร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับที่ 3

สามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามี การสอนงานหรือคอย ให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อท่านเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	30 (31.58)	48 (50.53)	17 (17.89)	0 (0.00)	3.14	.69	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟัง ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	42 (44.21)	35 (36.84)	18 (18.95)	0 (0.00)	3.25	.75	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ใน การปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม	33 (34.74)	53 (55.79)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.25	.61	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อ ท่านและทุก ๆ คน ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา	46 (48.42)	39 (41.05)	10 (10.53)	0 (0.00)	3.38	.67	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.25	.34	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.34$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อท่านและทุก ๆ คนในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.67$) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.75$) เป็นอันดับที่ 3

ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานหรือคอยให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามความคาดหวังต่อองค์การ

ความคาดหวังต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ	35 (36.84)	50 (52.63)	10 (10.53)	0 (0.00)	3.20	.67	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความคาดหวังต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
2. ท่านได้รับ การสนับสนุนใน การศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมต่าง ๆ	47 (49.47)	38 (40.00)	10 (10.53)	0 (0.00)	3.26	.63	มากที่สุด	2
3. ท่านได้รับ การสนับสนุน ในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งงาน ที่สูงกว่าเดิม	35 (36.84)	53 (55.79)	7 (7.37)	0 (0.00)	3.39	.67	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.28	.44	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา ด้านความคาดหวังต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.44$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.67$) เป็นอันดับที่ 1

การสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมต่าง ๆ พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับที่ 2

การทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนานี้ ทำให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.67$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามความรู้สึกว่าตนเอง
มีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญ ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่าน รับผิดชอบเป็นงาน ที่มีความสำคัญต่อ องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา	35 (36.84)	53 (55.79)	7 (7.37)	0 (0.00)	3.29	.59	มากที่สุด	4
2. กิจกรรมของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา ท่านยินดีและเต็มใจ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดขึ้น	38 (40.00)	54 (56.84)	3 (3.16)	0 (0.00)	3.37	.54	มากที่สุด	1
3. ท่านมีโอกา สในการแสดงความ คิดเห็นหรือเสนอแนะ ความคิดเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน	42 (44.21)	41 (43.16)	12 (12.63)	0 (0.00)	3.32	.68	มากที่สุด	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญ ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับการ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านมักจะได้รับ มอบหมายให้ ปฏิบัติงานหรือ รับผิดชอบงาน ที่สำคัญ ๆ เช่น การจัดกิจกรรม หรือ โครงการใหม่ ๆ	35 (36.84)	54 (56.84)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.31	.58	มากที่สุด	3
5. ท่านพอใจกับ การที่องค์กรบริหาร ส่วนตำบลนิคม พัฒนามอบหมาย ให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	35 (36.84)	51 (53.68)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.27	.62	มากที่สุด	5
	ภาพรวม				3.31	.37	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.37$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

กิจกรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาจัดขึ้น พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับที่ 1

มีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.68$) เป็นอันดับที่ 2

มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ เช่น การจัดกิจกรรม หรือ โครงการใหม่ ๆ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 3

งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 4

ความพอใจกับการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มอบหมายให้จัดกิจกรรม ต่าง ๆ อยู่เสมอ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.62$) เป็นอันดับที่ 5

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับความผูกพันของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ความผูกพันต่อองค์การ	μ	σ	ระดับความผูกพัน	อันดับ
1. ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์การ	3.39	.33	มากที่สุด	1
2. ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ	3.31	.35	มากที่สุด	3
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็น สมาชิกขององค์การ	3.37	.32	มากที่สุด	2
รวม	3.35	.27	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.27$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ ดังนี้

ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39, \sigma = 0.33$) เป็นอันดับที่ 1

มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = 0.32$) เป็นอันดับที่ 2

ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.35$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ความเชื่อพร้อม ทั้งยอมรับใน คุณค่าและเป้าหมาย ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความ ผูกพัน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเชื่อและรู้สึก ภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้ทำงานใน องค์กรบริหาร ส่วนตำบล นิคมพัฒนา นี้	41 (36.84)	51 (53.68)	3 (9.47)	0 (0.00)	3.40	.55	มากที่สุด	3
2. ท่านเชื่อว่าท่าน คิดถูกแล้ว ที่เลือกมา ทำงานในองค์กร บริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา และ จะทำงานที่นี่ ให้นานที่สุด	32 (43.16)	54 (53.68)	9 (3.16)	0 (0.00)	3.24	.61	มาก	5

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความเชื่อพร้อม ทั้งยอมรับใน คุณค่าและเป้าหมาย ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความ ผูกพัน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ท่านเชื่อมั่นว่า การบริหารงานของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบล นิคมพัฒนา มีประสิทธิภาพ	53 (33.68)	36 (56.84)	6 (9.47)	0 (0.00)	3.49	.61	มากที่สุด	1
4. ท่านต้องการมี ส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาขององค์กร บริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา	45 (47.37)	42 (44.21)	8 (8.42)	0 (0.00)	3.39	.64	มากที่สุด	4
5. ท่านเชื่อว่าองค์กร บริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนาแห่งนี้ สามารถนำไปสู่ ความสำเร็จในชีวิต	53 (55.79)	30 (31.58)	12 (12.63)	0 (0.00)	3.43	.70	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.39	.33	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.33$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

เชื่อมั่นว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 1

เชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาแห่งนี้ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43, \sigma = 0.70$) เป็นอันดับที่ 2

เชื่อและรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับที่ 3

ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 4

เชื่อว่าคิดถูกแล้ว ที่เลือกมาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา และจะทำงานที่นี้ให้นานที่สุด พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.24, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความผูกพัน	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเจริญก้าวหน้า	38 (40.00)	47 (49.47)	10 (10.53)	0 (0.00)	3.29	.65	มากที่สุด	4
2. ท่านพร้อมเสมอที่ทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา	47 (49.47)	36 (37.89)	12 (12.63)	0 (0.00)	3.37	.70	มากที่สุด	2
3. ท่านมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา	24 (25.26)	57 (60.00)	14 (14.74)	0 (0.00)	3.11	.62	มาก	5

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความอันดับผูกพัน	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ	35 (36.84)	54 (56.84)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.31	.58	มากที่สุด	3
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่คุ้มค่าเหนื่อย	55 (57.89)	31 (32.63)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.48	.66	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.31	.35	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.35$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่คุ้มค่าเหนื่อย พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 1

พร้อมเสมอที่ทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = 0.70$) เป็นอันดับที่ 2

เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 3

ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนานี้เจริญก้าวหน้า พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.65$) เป็นอันดับที่ 4

ความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.62$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์การ

มีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่คง ความเป็นสมาชิก ขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความอันดับ ผูกพัน	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมพัฒนา สร้างแรงบันดาลใจ ให้มีกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	41 (43.16)	45 (47.37)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.34	.64	มากที่สุด	4

ตารางที่ 16 (ต่อ)

มีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่คง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความอันดับ ผูกพัน	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
2. ท่านเต็มใจทำงาน หนัก หากงานนั้นมี ส่วนช่วยให้องค์กร บริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนาประสบ ความสำเร็จ	43 (45.26)	49 (51.58)	3 (3.16)	0 (0.00)	3.42	.55	มากที่สุด	2
3. ท่านพยายาม ปกป้อง และรักษา ชื่อเสียงและ ผลประโยชน์ของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบล นิคมพัฒนา อย่างเต็มที่	48 (50.53)	38 (40.00)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.41	.66	มากที่สุด	3
4. ท่านคิดว่าองค์กร บริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา เป็นที่น่าภูมิใจ และน่าทำงาน มากที่สุด	32 (33.68)	54 (56.84)	9 (9.47)	0 (0.00)	3.24	.61	มาก	5

ตารางที่ 16 (ต่อ)

มีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่คง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความอันดับ ผูกพัน	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
5. ท่านคิดเสมอว่า องค์กรบริหารส่วน ตำบลนิคมพัฒนา แห่งนี้ มีความอบอุ่น ให้ความเป็นมิตร เป็นกันเองในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่คิด ที่จะย้ายไปทำงาน ในที่ใหม่	49 (51.58)	40 (42.11)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.45	.61	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.37	.32	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.32$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

คิดเสมอว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาแห่งนี้ มีความอบอุ่น ให้ความเป็นมิตร เป็นกันเองในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานในที่ใหม่ พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 1

เต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาประสบความสำเร็จ พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.55$) เป็นอันดับที่ 2

พยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 นิคมพัฒนาอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อ
 องค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41, \sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 3

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสร้างแรงบัลดาลใจให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 4

คิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นที่น่าภูมิใจและนำทำงานมากที่สุด
 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
 ($\mu = 3.24, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 5

**ตอนที่ 4 ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพนักงานองค์การ
 บริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ																			
	20-30 ปี		ระดับ		31-40 ปี		ระดับ		41-50 ปี		ระดับ		51 ปีขึ้นไป		ระดับ		รวม		ระดับ	
	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน		
1. ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับ ในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร	3.43	.28	มากที่สุด	3.36	.34	มากที่สุด	3.38	.34	มากที่สุด	3.48	.43	มากที่สุด	3.39	.33	มากที่สุด					
2. ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อองค์กร	3.20	.41	มาก	3.33	.20	มากที่สุด	3.50	.20	มากที่สุด	3.12	.10	มาก	3.31	.354	มากที่สุด					
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.46	.26	มากที่สุด	3.37	.28	มากที่สุด	3.12	.28	มาก	3.48	.43	มากที่สุด	3.37	.32	มากที่สุด					
รวม	3.36	.28	มากที่สุด	3.35	.21	มากที่สุด	3.33	.21	มากที่สุด	3.36	.32	มากที่สุด	3.35	.27	มากที่สุด					

จากตารางที่ 17 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
นคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลนคมพัฒนาที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร
มากกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนคมพัฒนา ที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนคมพัฒนาในช่วงอายุอื่น

ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนคมพัฒนา ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี
มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนคมพัฒนาในช่วงอายุอื่น

ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนคมพัฒนาที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนคมพัฒนาในช่วงอายุอื่น

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่า		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ	รวม		ระดับ
	ปริญญาตรี		ความ			ความ			ความ			ความ
	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน	μ	σ	ผูกพัน
1. ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับ ในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร	3.35	.33	มากที่สุด	3.42	.32	มากที่สุด	3.36	.36	มากที่สุด	3.39	.33	มากที่สุด
2. ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อองค์กร	3.24	.37	มาก	3.34	.34	มากที่สุด	3.36	.36	มากที่สุด	3.31	.35	มากที่สุด
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.32	.32	มากที่สุด	3.38	.31	มากที่สุด	3.44	.35	มากที่สุด	3.37	.32	มากที่สุด
รวม	3.30	.27	มากที่สุด	3.38	.27	มากที่สุด	3.38	.31	มากที่สุด	3.35	.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมพนักงาน
องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับ
สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร
มากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาในกลุ่มการศึกษาอื่น

ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาในกลุ่มการศึกษา
อื่น

ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร
มากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาในกลุ่มการศึกษาอื่น

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน														
	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ 1-5 ปี		ระดับ 6-10 ปี		ระดับ 11 ปีขึ้นไป		รวม		ระดับ				
	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน	μ	σ	ความ ผูกพัน			
1. ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับ ในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร	3.44	.38	มากที่สุด	3.45	.34	มากที่สุด	3.30	.18	มากที่สุด	3.26	.32	มากที่สุด	3.39	.33	มากที่สุด
2. ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อองค์กร	3.30	.39	มากที่สุด	3.36	.36	มากที่สุด	3.23	.31	มาก	3.22	.33	มาก	3.31	.35	มากที่สุด
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.38	.06	มากที่สุด	3.42	.32	มากที่สุด	3.19	.27	มาก	3.42	.43	มากที่สุด	3.37	.32	มากที่สุด
รวม	3.37	.25	มากที่สุด	3.41	.28	มากที่สุด	3.24	.18	มาก	3.28	.35	มากที่สุด	3.35	.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า
โดยภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาในกลุ่มระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานอื่น

ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาในกลุ่ม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น

ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อ
องค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาในกลุ่มระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานอื่น

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสายงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทของสายงาน												
	ข้าราชการ		ระดับ		ลูกจ้างประจำ		ระดับ		พนักงานจ้าง		รวม		ระดับ
			ความผูกพัน				ความผูกพัน		ของ อบต.		ความผูกพัน		ความผูกพัน
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
1. ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร	3.51	.35	มากที่สุด	3.20	.00	มาก	3.31	.29	มากที่สุด	3.39	.33	มากที่สุด	
2. ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร	3.33	.34	มากที่สุด	3.00	.00	มาก	3.30	.36	มากที่สุด	3.31	.35	มากที่สุด	
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็น สมาชิกขององค์กร	3.49	.28	มากที่สุด	3.40	.00	มากที่สุด	3.29	.32	มากที่สุด	3.37	.32	มากที่สุด	
รวม	3.44	.29	มากที่สุด	3.20	.00	มาก	3.30	.25	มากที่สุด	3.35	.27	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
นิกมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า โดยภาพรวม
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนา สายงานประเภทข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร
มากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่มีสายงานประเภทอื่น ๆ เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่เป็นสายงานข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาในกลุ่มสายงานอื่น

ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่เป็นสายงานข้าราชการ
มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาในกลุ่มสายงานอื่น

ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่เป็นสายงานข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาในกลุ่มสายงานอื่น

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน											
	น้อยกว่า 10,000	ระดับ 10,000 - 19,999	ระดับ 20,000 - 29,999	ระดับ 30,000 - 39,999	ระดับ 40,000	รวม	น้อยกว่า 10,000	ระดับ 10,000 - 19,999	ระดับ 20,000 - 29,999	ระดับ 30,000 - 39,999	ระดับ 40,000	รวม
	μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ	ผูกพัน μ σ
1. ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร	3.45 .27	มากที่สุด 3.38 .35	มากที่สุด 3.04 .32	มาก 3.40 .00	มาก 3.60 .00	มากที่สุด 3.39 .33	มากที่สุด 3.45 .27	มากที่สุด 3.38 .35	มากที่สุด 3.04 .32	มากที่สุด 3.40 .00	มากที่สุด 3.60 .00	มากที่สุด 3.39 .33
2. ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร	3.33 .28	มากที่สุด 3.32 .36	มากที่สุด 3.20 .54	มาก 2.80 .00	มาก 3.60 .00	มากที่สุด 3.31 .35	มากที่สุด 3.33 .28	มากที่สุด 3.32 .36	มากที่สุด 3.20 .54	มากที่สุด 3.60 .00	มากที่สุด 3.31 .35	มากที่สุด 3.33 .28
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.31 .28	มากที่สุด 3.40 .31	มากที่สุด 3.24 .32	มาก 3.00 .00	มาก 4.00 .00	มากที่สุด 3.37 .32	มากที่สุด 3.31 .28	มากที่สุด 3.40 .31	มากที่สุด 3.24 .32	มากที่สุด 4.00 .00	มากที่สุด 3.37 .32	มากที่สุด 3.31 .28
รวม	3.36 .21	มากที่สุด 3.37 .28	มากที่สุด 3.16 .40	มาก 3.06 .00	มาก 3.73 .00	มากที่สุด 3.35 .27	มากที่สุด 3.36 .21	มากที่สุด 3.37 .28	มากที่สุด 3.16 .40	มากที่สุด 3.73 .00	มากที่สุด 3.35 .27	มากที่สุด 3.36 .21

จากตารางที่ 21 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
นิกมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า โดยภาพรวมพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่มีรายได้เดือนในช่วงอื่น ๆ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาในกลุ่มรายได้เดือนในช่วงอื่น

ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,000
บาท ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาในกลุ่ม
รายได้เดือนในช่วงอื่น

ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนาในกลุ่มรายได้เดือนในช่วงอื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม จากประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 95 คน ผลการศึกษาสามารถสรุป ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุน้อยสุดคือ 51 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด และมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และ 11 ปี น้อยที่สุด เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มากที่สุดและเป็นลูกจ้างประจำน้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 บาท มากที่สุด และรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไปน้อยที่สุด

ผลการศึกษา ด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า

ด้านลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาระดับความคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวม

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ และด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า โดยภาพรวม มีความผูกพันของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

อายุทุกช่วงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ระดับการศึกษาทุกระดับมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกช่วง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความผูกพันในระดับมาก โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ

ประเภทของสายงานทุกประเภท มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นสายงานประเภทลูกจ้างประจำ มีความผูกพันในระดับมาก โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสายงานประเภทข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีสายงานประเภทอื่น ๆ

รายได้ต่อเดือนทุกกลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นรายได้ต่อเดือน 20,000-29,999 บาท มีความผูกพันในระดับมาก โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีรายได้เดือนตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีรายได้เดือนในช่วงอื่น ๆ

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล นครพัฒนา จังหวัดระยอง” มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา โดยเฉลี่ยแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพการทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน มีสวัสดิการที่มั่นคง มีความรู้สึกที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกแน่นแฟ้นต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในลักษณะการแสดงตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร มีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ดังจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของกุลชยา เต็มชวลา (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมเฉลี่ยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จังหวัดระยอง

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล นครพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งแตกต่างกับผลงานวิจัยของขวัญใจ เลียดประดม (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1 อายุทุกช่วงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนาที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการชื่นชม วัฒนธรรมองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ได้ง่าย จึงทำให้เกิดความรักในองค์กรของตน ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กร และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีมาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุช่วงอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกุลชยา เต็มชวาลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมเฉลี่ยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งแตกต่างกับผลงานวิจัยของประพันธ์ พุทธานู (2543) ได้ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์กรศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.1.2 ระดับการศึกษาทุกระดับมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเกสัช, 2544) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า และพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์แบบผูกพันต่อองค์กร คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง

2.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกช่วง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความผูกพันในระดับมาก โดยพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

มีความตั้งใจและจะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยการทุ่มเทกำลัง การกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพราะมีความเชื่อมาตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โปศาล สุวรรณธาดา (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการมาก มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ประเภทของสายงานทุกประเภท มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นสายงานประเภทลูกจ้างประจำ มีความผูกพันในระดับมาก โดยพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสายงานประเภทข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีสายงานประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสายงานประเภทข้าราชการ มีความเชื่อว่าการทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากชุมชนและสังคม เกิดความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และเป็นอาชีพที่มั่นคง เพื่อเป็นการแสดงตนให้องค์กรได้เห็นว่าเขาทำงานด้วยความเต็มใจอย่างภาคภูมิใจ โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน ชีระศักดิ์ กุศลานนท์, 2545, หน้า 27) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดด้านพฤติกรรมและแนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม ฉะนั้น พนักงานเงินรายได้จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายงานอื่น

2.1.5 รายได้ต่อเดือนทุกกลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นรายได้ต่อเดือน 20,000-29,999 บาท มีความผูกพันในระดับมาก โดยพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีรายได้เดือนตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีรายได้เดือนในช่วงอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูง ซึ่งเป็นรายได้ต่อเดือนตามระดับของราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจึงมีความภาคภูมิใจที่ได้

สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง (2540) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 436 คน พบว่าอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษา ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการที่บุคลากรมีรายได้สูงเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน มีขอบเขตความรับผิดชอบสูง มีส่วนร่วมในการบริหาร พร้อมทั้งยอมรับคุณค่าและเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ มาก และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ เกิดความรักและผูกพันกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น เพราะการที่จะเริ่มต้นทำงานในสถานที่ใหม่นั้นอาจไม่คุ้มกับการได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการลงทุน Side-bet theory ของ Becker (1960 อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 18) คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพัน จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปแบบของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานให้อยู่กับองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง และเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป และสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ให้เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น เช่น การมีสวัสดิการที่มั่นคงในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งจากหัวหน้างาน มีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้มากขึ้นและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
2. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ๆ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน หรือการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน นั้น ๆ อย่างเสมอภาค แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน จะทำให้พวกเขาทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย
3. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีเป้าประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อลดปัญหาการขัดแย้งภายในระหว่างผู้ร่วมงานการข้ามขั้นตอนการทำงาน หรือความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและเกิดความรู้สึกไม่ค้อยผูกพันกับองค์กรของตน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรปรับสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีความเป็นระเบียบ สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน และควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตรงตามความต้องการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
2. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกภารกิจขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจ ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีการมอบหมายหรือแบ่งภาระงานเป็นกลุ่มย่อย จัดลำดับกลุ่มงาน กระจายความรับผิดชอบให้แต่ละกลุ่มอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมกับการกิจกรรม

นี้ได้อย่างแท้จริง พร้อมทั้งเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่คุ้มค่าเหนื่อย

3. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรให้การสนับสนุนและเป็นทีที่ปรึกษาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจและเต็มใจ โดยที่สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนามีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มิใช่เพียงแต่มอบหมายงานให้แล้วแต่ไม่มีการให้ข้อคิดเห็น ควรให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่มอบหมายนั้นเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ควรดำเนินการ ใกล้เคียงทันทีและปราศจากอคติ

4. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรมีการประชุมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาภายในแต่ละหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อหาจุดบกพร่องในการทำงานร่วมกันของแต่ละหน่วยงานว่าสมาชิกภายในหน่วยงาน มีความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไรบ้าง เพื่อหาข้อสรุปความขัดแย้งและนำมาปรับปรุงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

5. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อผลดี ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

6. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเน้นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ เป็นการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ จัดกิจกรรมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา คลายความเครียดจากการทำงานระหว่างเวลาพักงานเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของพนักงานเป็นต้น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเพิ่มเติม

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ตลอดจน

เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานให้อยู่กับองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
จังหวัดระยอง และเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูล
ในการศึกษาครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กุลชยา เต็มชวลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขวัญใจ เลียดประดม. (2546). *ความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรากุล วสะพันธุ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล กบินทร์บุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2540). *ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฐิติมา วงศ์นาค. (2544). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คุณดาว ศุภจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน ปรัชญพทธี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). องค์การคุณภาพ: แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพแบบยั่งยืน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 43(1), 73-91.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนนันท ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการ* ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภาพัญญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ผ่องเกษัช. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ ศศิธร. (2523). *การจัดการระเบียบของค์การปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพฯ: พิกเนศ.
- นุชติมา รอบคอบ. (2542). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร เกสซกรรม*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนือทิพย์ นวมถนอม. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยามณี จันท์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปธาน สุวรรณมงคล. (2544). กระบวนการทัศน์ในการกระจายอำนาจ. *วารสารสุโขทัยธรรมมาชิราช*, 10(2), 87-93.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). *การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประนอม กิตติคุษฎีธรรม. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันพนักงานของลูกจ้างต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพันธ์ พุทธานุ. (2543). *ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษากรณีเฉพาะนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537. (2537, 2 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-31.
- พนชนันท์ มณฑา. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล สุวรรณธาดา. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, ท่านผู้หญิง. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภักคินีย์ ศิริผล. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานขาย: กรณีศึกษา สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. ภาคนิพนธ์พัฒนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศาสตร์, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ยศพล ปรานี. (2552). *การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานซ่อมบำรุงส่วนกลาง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2550). *หลักการวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รัตนา จำลองศิลป์. (2554). *ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจังหวัดราชบุรี*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศรินดา สัมฤทธิ์ดี. (2553). *ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชธรรมสาร.
- ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2553). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การกระจายอำนาจในประเทศญี่ปุ่นและไทย: การศึกษาเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงเงื่อนไขความสำเร็จของการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2523). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมีอาชีพ*, 27(3), 10-16.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายปฏิบัติการบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนันทา อินทเจริญ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิทย์ บุญช่วย. (2525). *การบริหาร โรงเรียน ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ปัตตานี: ม.ป.พ.
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). *ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพินท์ สุขสภาพร. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการส่งเสริมการเกษตร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อลิษา สุขปิติ. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย พรหมมณฑกุล. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Barnard, B. G. (1974). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.

- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1968). *Personnel management* (3rd ed.). Cincinnati: South Western.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), 555-573.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). New Jersey: McGraw-Hill.
- Marsh, R. M., & Heroshi, M. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administration Science Quarterly*, 22(1), 51-57.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks: Sage.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanism predicting commitment to the organizational. *Administrative Science Quarterly*, 22(2), 46-49.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personal the human problems of management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Zaleznik, A. (1958). *Motion productivity and satisfaction of workers*. Massachusetts: Division of Research Harvard University.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

จังหวัดระยอง

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับท่าน เพียงคำตอบเดียว

1. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษาที่ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ท่านมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

4. ท่านเป็นบุคลากร ประเภทของสายงาน

ข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบล)

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

5. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท
 10,000-19,999 บาท
 20,000-29,999 บาท
 30,000-39,999 บาท
 40,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความก้าวหน้าในการทำงาน				
1. องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดให้มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา คูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แก่ท่านอย่างต่อเนื่อง				
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน การเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ เปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น				
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สนับสนุนท่านในการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา คูงาน เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานภายนอก				
ความอิสระในการทำงาน				
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานได้				
2. งานในหน้าที่ของท่านต้องใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ แต่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน				

ด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ภายใต้การกำกับควบคุม ดูแล และแนะนำให้คำปรึกษา โดยผู้บังคับบัญชา				
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ มีการเสนอความเห็นหรือเสนอความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
ความหลากหลายในงาน				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา				
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบ				
3. ท่านต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการในการทำงานอยู่ตลอดเวลา				
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ				
การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น				
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายงานอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ				
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายในองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เพื่อนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน				

ด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่าน ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน				
4. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจต่อท่าน ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน				
5. องค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย				
6. องค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา มีการติดต่อประสานงานกันที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย				
สภาพการทำงาน				
1. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานของท่าน				
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา มีการจัดสถานที่อย่างสวยงามเป็นระเบียบ น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง				
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ จากองค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา				
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานในองค์กรบริหาร ส่วนตำบลนครพัฒนาท่านจะได้รับ ความร่วมมือเป็นอย่างดี				

ด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านสามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว				
3. เพื่อนร่วมงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาให้ความสนใจต่อท่านและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน				
4. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการขอคำปรึกษาจากท่าน				
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานหรือคอยให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน				
2. ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน				
3. ผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม				
4. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อท่านและทุก ๆ คนในองค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนา				
ความคาดหวังต่อองค์กร				
1. การทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนานี้ ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ				

ด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมต่าง ๆ				
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม				
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา				
2. กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาจัดขึ้น				
3. ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
4. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ เช่น การจัดกิจกรรมหรือ โครงการใหม่ ๆ				
5. ท่านพอใจกับการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนามอบหมายให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ				

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร				
1. ท่านเชื่อและรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา				
2. ท่านเชื่อว่าท่านคิดถูกแล้ว ที่เลือกมาทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา และจะทำงานที่นี่ให้นานที่สุด				
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีประสิทธิภาพ				
4. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหขององค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา				
5. ท่านเชื่อว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาแห่งนี้ สามารถนำท่านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต				
ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร				
1. ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเจริญก้าวหน้า				
2. ท่านพร้อมเสมอที่ทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา				

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ท่านมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาแห่งนี้				
4. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ				
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่คุ้มค่าเหนื่อย				
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร				
1. องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
2. ท่านเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาประสบความสำเร็จ				
3. ท่านพยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาอย่างเต็มที่				
4. ท่านคิดว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเป็นที่น่าสนใจและนำทำงานมากที่สุด				
5. ท่านคิดเสมอว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาแห่งนี้ มีความอบอุ่นให้ความเป็นมิตร เป็นกันเองในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานในที่ใหม่				

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย