

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

อรุทัย จันทรเข็มชัย

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองรายงานการค้นคว้าอิสระ
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

ชื่อเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

โดย

อรุทัย จันทรเข้มชัย

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล)

วันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2551

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย)

วันที่ 3 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล)

ประธานคณะกรรมการประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ชื่อผู้เขียน	นางสาวอรุทัย จันทร์แซมชัย
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 2) ทราบถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน โดยไม่มีการสุ่ม ตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความ ตรงในเนื้อหาและความเชื่อมั่น การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการในช่วงเดือน เมษายน 2550 ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย 32 ปี มีสถานภาพ สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ย 4 ปี และมีสถานภาพของบุคลากรเป็นพนักงานปฏิบัติตามภารกิจ

สำหรับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพขององค์การ และความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มี

ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอ
เมือง จังหวัดลำพูน แต่อย่างไรทุกตัวแปร



Title	Commitment to the Organization by the Personnel of Wiang-yong Tambon Administrative Organization, Muang district, Lamphun province
Author	Miss Aruthai Janchamchoy
Degree of	Master of Arts in Development Administration
Advisory committee Chairperson	Professor Dr. Numchai Thanupon

ABSTRACT

This study on “Commitment to the Organization by the Personnel of Wiang-yong Tambon Administrative Organization (TAO), Muang district, Lamphun province,” had the following objectives: 1) to study the personal characteristics of the personnel that affect their commitment to the organization of Wiang-yong TAO, Muang district, Lamphun province, 2) to know the various levels of commitment to the organization by the personnel of Wiang-yong TAO, Muang district, Lamphun province, and 3) to analyze the relationship between the personal characteristics of the personnel and the various levels of their commitment to the organization. Respondents who provided the data were composed of 37 personnel working at Wiang-yong TAO, Muang district, Lamphun province taken without random sampling. Using a pre-tested questionnaire for its impartiality and certainty, data were collected in April 2007 and analyzed using SPSS/PC program.

Results of the study showed that majority of the respondents were married males, aged 32 years in average and with educational attainment of bachelor's degree. With four years working experience in average, the respondents were working according to their positions' assigned tasks.

As to the commitment to the organization by the personnel of Wiang-yong TAO, Muang district, Lamphun province, this study showed that respondents as a whole were highly committed in three aspects in descending levels as follows: 1) whole-hearted commitment for the benefits of the organization, 2) strong commitment to maintain membership in the organization, and 3) strong confidence and commitment in the goals and values of the organization.

As to the relationship between the personal characteristics of the personnel and the various levels of commitment to the organization by the personnel, this study showed absence of such relationship.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาส่งเสริมและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย และอาจารย์โชค จรุงคนธ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลา ให้ความกรุณาช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์ ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านทุกวิชาที่ได้ช่วยประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในการเรียนการสอนจนเกิดสติปัญญา ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและประสบการณ์อันมีค่ายิ่ง ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ นายรักษเกียรติ์ สิริจันทร์วานนท์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดาและมารดาคุณแม่อรุณี จันทร์เข้มชัย ผู้ให้กำเนิดและอบรมสั่งสอนคุณงามความดี พร้อมเป็นกำลังใจและเอื้อเฟื้อทุนทรัพย์ ตลอดจนพี่ชายที่คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการพัฒนา (รุ่นที่8) ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นแรงกระตุ้นในเรื่องการเรียนการสอนตลอดการศึกษาจนผู้วิจัยสามารถสำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อรุทัย จันทร์เข้มชัย

กุมภาพันธ์ 2551

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการวิจัย	6
ข้อจำกัดการวิจัย	6
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	10
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	12
ภาคสรุป	15
สมมุติฐานการวิจัย	17
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	18
สถานที่ดำเนินการวิจัย	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
การทดสอบเครื่องมือ	21
วิธีการรวบรวมข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูล	22
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	23

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	24
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	24
ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	28
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	43
สรุปผลการวิจัย	43
ข้อเสนอแนะ	45
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	46
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	51
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	52
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	59

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	26
2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	29
3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	31
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	34
5	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	36
6	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ และระดับความผูกพันต่อองค์การ	38
7	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรส และระดับความผูกพันต่อองค์การ	39
8	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และระดับความผูกพันต่อองค์การ	40
9	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของบุคลากร และระดับความผูกพันต่อองค์การ	41
10	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาในการทำงานกับระดับความผูกพัน	42

บทที่ 1

บทนำ

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้นประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์(รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ซึ่งได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้า ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ (พยอม วงศ์สารศรี, 2545: 2) คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการ ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

องค์การเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การประกอบด้วย โครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการสารสนเทศและบุคคล ซึ่งในทรัพยากรเหล่านี้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ากว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นมาก่อนให้เกิดผลผลิตที่ต้องการได้เพราะมีสติปัญญาที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ (ชงชัย สันติวงษ์, 2537: 9) ไม่ว่าจะเป็นองค์การทางราชการหรือเอกชน บุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นเหตุให้ล้มเหลวได้ องค์การจึงมีวิสัยใจให้ได้คนดี คนเก่ง มาทำงานให้กับองค์การ โดยหนึ่งในหลาย ๆ วิธีที่มักจะนำมาใช้คือ การเสนอสิ่งตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่นเงินเดือน โบนัสสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ฯลฯ เมื่อแต่ละองค์การได้คัดเลือกบุคคลที่ตรงกับความต้องการมาทำงานด้วยแล้ว ก็จะพยายามให้บุคคลเหล่านั้นอยู่กับองค์การได้นานที่สุด (พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541: 1)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารองค์การ เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับมนุษย์ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร แม้จะมีบริบูรณ์และทันสมัยเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายถ้ามนุษย์ที่เป็นผู้ใช้สิ่งเหล่านั้น ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองทำอยู่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทুমเทกำลังการและใจต่อการทำงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวและประสานผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์การได้อย่างกลมกลืนเหมาะสม ก็จะทำให้ทั้งองค์การ และบุคคลได้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นองค์การจึงมีการให้ความสนใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมไปกับการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าทันสถานการณ์ของโลกที่

เปลี่ยนแปลงไป (โสภณ ภูเก้าล้วน, 2530: 20)

บุคลากรในองค์การเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์การต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนในอีกหลายๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์การสูญเสียเวลา และผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540: 2) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์การทุกแห่ง ควรที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่องค์การคัดเลือกมาอย่างดีแล้วให้คงอยู่ ทำงานในองค์การยาวนานเท่านั้น ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถภาพและศักยภาพย่อมสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้นาน (นพ ศรีนูนาค, 2546: 74)

การปฏิบัติการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถที่จะจูงใจสมาชิกขององค์การให้สร้างผลงานดีเด่นและสร้างกำลังใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันหรือความเกี่ยวข้องกับงานและองค์การ หากองค์การสามารถสร้างความก้าวหน้าแก่บุคลากรในองค์การให้ได้รับประสบการณ์หรือพัฒนาการด้านอาชีพ และได้รับรางวัลตอบแทนจากสมรรถภาพในการทำงานของเขาแล้ว บุคลากรย่อมเกิดแรงบันดาลใจในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่องานและองค์การได้ ซึ่งการมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร นั้นจิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์และคณะ (2543: 2) ได้ระบุว่าสิ่งแรกที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงรักษาคุณภาพการบริการขององค์การ สอดคล้องกับ ดร.ศรี สิริยศจาร (2542: 1) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีเป้าหมายและมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริการ การขาดความผูกพันของสมาชิกย่อมนำมาซึ่งการบริการที่ไม่ดี นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์การยังมีผลเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ความคงอยู่ในงาน การขาดงานและการลาออกจากงาน ซึ่งการขาดงานและการลาออกจากงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์การ

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541: 2) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์การถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุก ๆ องค์การจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านให้กับองค์การ และปฏิบัติงานให้กับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์การต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์การเพื่อดำเนินการหรือปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด อาจเรียกว่าเป็นการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์การและบุคคลนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน กล่าวคือเมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การก็หวังว่าจะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ หากองค์การใดก็ตามสามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์การใดไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจจะส่งผลเชิงลบต่อองค์การได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540: 2) ถ้าบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์การในหลาย ๆ ด้าน เช่น การสูญเสียบรรยาการที่ดีในการทำงาน ประสิทธิภาพในองค์การอาจลดต่ำลง และแนวโน้มการลาออกจากองค์การที่จะเกิดขึ้น เป็นต้น (มณี ถาวรทวิวงศ์, 2536: 1)

สิ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์การ การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบแต่ละสายงานในองค์การ ที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ซึ่งต้องมีหน้าที่และภารกิจร่วมกัน ในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การ และให้มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์การต้องการ

ปัญหาการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของถือเป็นหนึ่งในองค์การบริหารส่วนตำบล 617 แห่งที่กระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งครั้งแรก เป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดย

แท้จริงอันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่และมีอำนาจในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความอิสระในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การบริหารทางการเงินและการคลัง โดยมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในตำบล ทั้งในด้านให้บริการสาธารณสุขพื้นฐานให้แก่ประชาชนรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาด้านเศรษฐกิจ พัฒนาด้านสังคม และเป็นองค์กรที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การเพิ่มมากขึ้น

การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเจตนารมณ์มุ่งหมายให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับผิดชอบกิจกรรมภายในชุมชนของตนเอง เป็นผลให้ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจ รวมทั้งเตรียมความพร้อม และปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับการกำหนดโครงสร้างของระบบการบริหารประเทศ ซึ่งต้องกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการโยกย้ายบุคลากร การถ่ายโอนภารกิจของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการคาดหวังจากประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลค่อนข้างสูง จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อองค์การและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของในด้านการกิจและงานที่เพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว ความมั่นคงในอาชีพ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของต้องสูญเสียบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถขององค์การ ต้องใช้เวลางบประมาณอีกมากในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่ทดแทน ส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้้องค์การสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การต่อไปได้

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นการวิจัยครั้งนี้มุ่งหาคำตอบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้มีมากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมี

การทุ่มเทความสามารถและความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และข้าราชการ
บุคคลเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานโดยไม่คิดจะไปสู่องค์กรอื่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน ดังนี้คือ

1. ผู้บริหารและหัวหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาหาแนวทางปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มี
ประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึผูกพันต่อองค์กร
2. ผู้บริหารและหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัด
ลำพูน สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้าง
ความผูกพันของบุคลากร ให้เกิดขึ้นกับองค์กร อันจะส่งผลต่อการร่วมแรงร่วมใจที่ดีของบุคลากร
ให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมาย
3. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้าวิจัยในประเด็น ที่มี
ความเกี่ยวข้อง และสามารถนำไปประยุกต์ในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เท่านั้น
2. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้ศึกษาใน 3 ประเด็น คือ
 - 2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
 - 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
 - 2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
3. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ 5 ส่วนของโครงสร้างองค์การ ได้แก่ ส่วนสำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนการโยธา ส่วนการศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิดสร้างขึ้นตามแนวทาง และ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ ถ้าหากคำถามไม่กระชับ การตีความอาจไม่เหมือนกัน จึงอาจทำให้ การตีความของคำถามข้อเดียวกันแตกต่างกันไป แต่ผู้วิจัยจะพยายามลดความคลาดเคลื่อนใน ประเด็นนี้มากที่สุด
2. การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร จะศึกษาเฉพาะในตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ สถานภาพของ บุคลากร เท่านั้น
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมขึ้นในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ.

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวข้องอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กร การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร (กาญจนา นุใจทอง, 2542: 5-6)

บุคลากร หมายถึง พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ หมายถึง หน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

บทที่ 2

การตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นการวิจัยและสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาทุกประเด็น ผู้วิจัยจึงตรวจเอกสารในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีนักวิชาการที่ศึกษา และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ต่างๆ กันหลายประเด็นดังต่อไปนี้

Marsh and Mannari (อ้างใน วิไล จิระพรพาณิชย์, 2541: 24) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดีตลอดจนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ และส่วน คำรง พานทอง (2543: 12) ได้ให้ความหมายเฉพาะว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

คำรง พานทอง (2543: 11) ได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Becker ว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสีย หากต้องออกจากองค์กรไป ซึ่งการรับรู้ผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียเมื่อต้องออกจากองค์กรไปนั้น เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรซึ่ง Eisenberger and Other (1990: 52 อ้างใน ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์, 2546: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติซึ่งสะท้อนความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นการรับรู้ถึงความเกื้อหนุนขององค์กรที่มีต่อสมาชิก ส่งผลให้สมาชิกเกิดความอุทิศและเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541: 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ตามคำนิยามของ Sheldon ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็น

การประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และ เป็นความตั้งใจที่จะทำงานในห้วงการบรรลุเป้าหมาย และ Porter and Smith (1974 อ้างใน พิชญา กุลศิริปัญญา, 2545: 4) ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็น ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็น ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อการ เป็นไปขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็น ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความ จงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับ คนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและ สร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ อนันตชัย คงจันทร์ (อ้างใน มณีรัตน์ ไพรวงเรือง, 2541: 14) ได้อ้างถึง ได้ สรุปแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน 3 แนวคิด คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ มองว่าคนทำงานกับองค์การ เพราะเขามีความปรารถนาหรือ ความต้องการอยู่กับองค์การ
2. แนวคิดด้านพฤติกรรม เน้นว่าคนต้องการอยู่กับองค์การ เพราะเขามีความ จำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียรายได้ที่ควรได้รับจากการลงทุนของเขา
3. แนวคิดด้านความเหมาะสมทางสังคม บอกว่าคนผูกพันต่อองค์การเพราะเขาควรจะทำเช่นนั้น

ส่วน Allen and Meyer (1990: 1-18 อ้างใน ดำรง พานทอง, 2543: 13) ได้มีแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (continuance commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน

3. ด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพัน ที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การ

จากความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ มีความรู้สึกว่าจะมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยยอมรับอุดมการณ์ขององค์การ มีความมุ่งมั่นเต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งการมีความจงรักภักดีต่อองค์การโดยไม่คิดจะทิ้งหรือจากองค์การไป โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้นิยามของ Porter and Others เป็นแนวทางในการศึกษา

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากร ที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การแล้ว การรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ พอสรุปได้ดังนี้

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537: 67) อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การทุกประเภทในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันนั่นเอง
3. ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตน

รูธี อุสคิลปัสคคี (2546: 13-14) ได้สรุปความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Buchanan ไว้ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดมุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีผลผูกพันต่องานด้วย เนื่องจากเห็นว่าการที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในงาน
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกมีความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (อ้างใน อาคม ไตรพักษ์, 2547) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธา ในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

นอกจากนั้น วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541: 27) อธิบายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ กรองแก้ว อยู่สุข ว่า ถ้าองค์กร “ให้” พนักงานมากขึ้นไปอีก เช่น ช่วยทำให้เขาทำงานได้สำเร็จ เป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรเองก็เจริญเติบโตซึ่งทำให้พนักงานมีหน้ามีตาด้วย พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีถึงขนาดมีความจงรักภักดี (Loyalty) และเกิดผูกพันต้องการเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายและแม้องค์กรอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่าง

ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ และ
 สรรยญา จันทรรวงทอง (2546: 65) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น การที่
 บุคคลหนึ่งมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การหรือการมีอารมณ์ยึดมั่นรู้สึกว่าเป็น
 เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ก็จะทำให้บุคคลอุทิศตนให้กับองค์การ ทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อ
 เป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างเต็มที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วน
 หนึ่งขององค์การนี้จะแสดงออกในลักษณะการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง
 ๆ มีความใส่ใจในความเป็นไปขององค์การ ด้วยการติดตามข่าวสารขององค์การอย่างสม่ำเสมอ
 ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด มองเป้าหมายขององค์การ
 เป็นเป้าหมายในการทำงานของตน และพยายามที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็ม
 ความสามารถ ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไก
 สำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ และในทางตรงข้ามหากบุคคลหนึ่งไม่มีความผูกพัน
 ต่อองค์การ หรือไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปใน
 ลักษณะของการต่อต้าน ขาดการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ขาดความรับผิดชอบและพร้อมที่
 จะไปจากองค์การตลอดเวลา หรืออยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาของ Steers and Porter (อ้างใน ปัทมาพร เรียมพาณิชย์, 2544: 8-10) ได้
 กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ไว้ดังนี้

1. อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย
 เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ
 ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์การจะมีความ
 ผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง
 เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เงินบำเหน็จ บำนาญถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ
 และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546:
 44) ที่ศึกษา ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล
 อินดัสทรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุของพนักงาน เมื่อจำแนกตามอายุมีความรู้สึกผูกพัน
 ต่อองค์การแตกต่างกัน ยังมีช่วงอายุมากก็จะยิ่งมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยของ รุจิ
 อุศศิริปัทม์ (2546: 67-68) ก็พบเป็นนัยเดียวกันว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากจะมีทางเลือกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย หางาน
 ใหม่ได้ยากกว่า แนวคิดและความพยายามที่จะแสวงหางานใหม่น้อยกว่า อีกทั้งความสามารถใน
 การปรับตัวและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของพนักงานที่มีอายุมากมีน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากจึงมี

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าพนักงานที่อายุน้อย ในขณะที่เดียวกันพนักงานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากกว่าเช่นกัน

2. ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ไพรงเรือง (2541: 65) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานขับรถที่มีการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานขับรถที่มีการศึกษาสูง อีกทั้งผลการวิจัยของ พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี (2548: 62) ที่ศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้นและต่ำ และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. ปวส. อนุปริญญา มีความรู้สึกผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีความรู้สึกผูกพันต่อบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา จันทรแย้ม (2538: 66) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์ ก็พบเป็นนัยเดียวกันว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังในงานสูง มีความมุ่งมั่นและต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้การศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มีโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพอื่นๆ มากกว่า

3. เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อนันตชัย คงจันทร์ (2549 อ้างใน ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541: 39) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากโอกาสในการหางานทำมีน้อยกว่า จึงรู้สึกว่าไม่ควรละทิ้งองค์การไปแสวงหางานใหม่ ซึ่งผลการวิจัยของ สรัญญา จันทรรวงทอง (2546: 61) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศ และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าพนักงานที่เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปีทมาพร เรียมพานิชย์ (2544: 49) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอำนาจทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน จะผูกพันต่อองค์การสูง จึงได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ทำงาน ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้ปฏิบัติงานและคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น และ ดำรง พานทอง (2543: 59) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผู้ปฏิบัติงานใหม่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าผู้บริหารระดับกลางมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานใหม่ เนื่องจากผู้บริหารระดับกลางอยู่กับองค์กรมานานกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่ จึงมีโอกาสดูแบบแผนการปฏิบัติเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต และสามารถเรียนรู้วิธีการในการปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนทั้งการที่ผู้บริหารระดับกลางอยู่ในระดับที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและวางแผนนโยบายต่าง ๆ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญในการทำให้องค์การพัฒนาหรือเติบโตขึ้นในลักษณะต่าง ๆ จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ปฏิบัติงานใหม่

5. สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีการเลี่ยนคูบุตรเพิ่มขึ้นอีก ก็ยังพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545: 70) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และผลการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540: 66) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และงานวิจัยของ Hrebiniak an Alutto (1972: 555-573 อ้างใน รุจี อุศิสกุลศักดิ์, 2546: 25) ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้เป็นฝ่ายหรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่ง

กลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตามที่

6. สถานภาพของบุคลากร บุคลากรที่มีสถานภาพในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน จะมีระดับความผูกพันที่ต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคคลที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการจะรู้สึกว่าคุณค่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า จึงส่งผลให้มีระดับความผูกพันมากกว่าบุคคลที่มาสถานภาพในตำแหน่งเป็นพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลอฮ มีร์กซ์ (2540 อ้างใน จิตวิวัฒน์ แจ่มสัคดี, 2548: 37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544: 83) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงานอาจารย์ผู้สอนจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงานอาจารย์ผู้สอน มีตำแหน่งงานที่สำคัญกว่าเจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ซึ่งการที่บุคคลอยู่ในตำแหน่งงานที่สำคัญกว่า จะทำให้บุคคลารู้สึกว่าตัวเองได้รับความสำคัญจากองค์การ จึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและผลการวิจัยของประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาคสรุป

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกดี ๆ ที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ เป็นความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์การตลอดไป โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่น การทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ การตรงต่อเวลาในการทำงาน อัตราการขาดงานต่ำ มีความภาคภูมิใจในองค์การ รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม ในการเป็นเจ้าขององค์การ โดยความผูกพันนับว่าเป็นมิติของความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่จะสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ให้กับการทำงานนั้น ๆ มีความจงรักภักดีต่อองค์การที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งมีการแสดงออกของตนเอง โดยที่บุคคลนั้นอาจจะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง คือมีการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของสมาชิก อันเป็นความคาดหวังของบุคคลที่จะอยู่ในระบบเพื่อสนับสนุนกลุ่มอย่างต่อเนื่องและแสดง

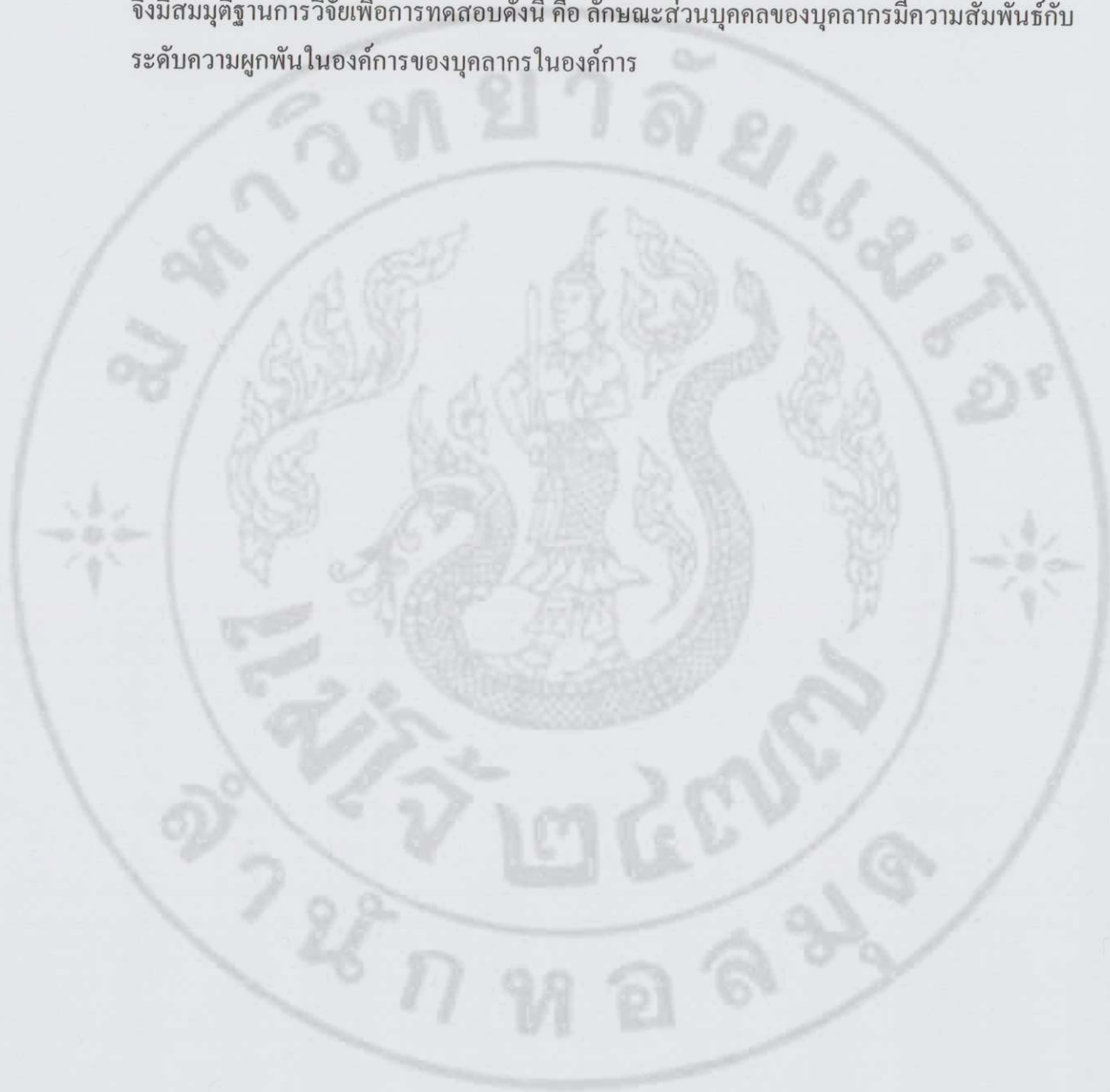
บทบาทของเขา มีความยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ซึ่งเป็นความสามัคคีของสมาชิกที่มีความผูกพันต่อกันอย่างแน่นแฟ้น และมีการควบคุมทางสังคมซึ่งเป็นการเต็มใจของบุคคลที่จะเชื่อฟัง และปฏิบัติตามความต้องการของระบบ และคุณค่าของกลุ่มอย่างจริงจัง ลักษณะที่สมาชิกแสดงออกมานี้สามารถประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์การทางบวก ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดีและใช้ความเพียรพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารในองค์การ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การย่อมจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความอยู่รอด และความผาสุกขององค์การ ตลอดจนเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ ปัจจุบันแนวคิดการบริหารองค์การมุ่งที่จะบริหารองค์การให้เล็กลง และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์การนอกจากจะสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบแล้ว องค์การยังต้องรักษามูลค่าบุคคลโดยการพยายามสร้างทัศนคติด้านความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยม มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การในระดับสูง มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

จากการตรวจสอบเอกสาร พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และสถานภาพของบุคลากร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สมมุติฐานการวิจัย

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถหาคำตอบเชิงประจักษ์ได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม
จึงมีสมมุติฐานการวิจัยเพื่อการทดสอบดังนี้ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับ
ระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรในองค์การ



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การครั้งนี้คือ องค์การบริหารส่วน
ตำบลเวียงของ ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 239 หมู่ที่ 3 ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่นี้
ได้ถูกเลือกเพื่อศึกษาด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ คือ

1. เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ เป็นตำบลในเขตการปกครองของ
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ที่มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีการ
ครอบคลุมและอิสระมาก นอกจากนั้นได้กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการ
จัดบริการสาธารณะ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มี
ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์การ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ ถือเป็นหนึ่งในองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดลำพูน ซึ่งมีการดำเนินงานที่มีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในตำบล ทั้งใน
ด้านให้บริการสาธารณะพื้นฐานให้แก่ประชาชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และ
สังคม ซึ่งองค์การจะประสบผลสำเร็จได้นั้น เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจที่ดีของบุคลากร ให้องค์การ
บรรลุสู่เป้าหมาย ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน อื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้องได้

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 5 ส่วนของโครงสร้างองค์การ ได้แก่ ส่วน
สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนการโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และส่วน
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนประชากรเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 37 คน และไม่มีการสุ่ม

ตัวอย่าง โดยผู้จัดเก็บข้อมูลเข้าไปขอความร่วมมือจากบุคลากรช่วยตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่แท้จริง

ตัวแปรและการวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาและวิธีการวัดตัวแปรไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

- เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งลักษณะที่แสดงความแตกต่างกันของสรีระทางเพศของผู้ให้ข้อมูล
- อายุ หมายถึง จำนวนปีของผู้ให้ข้อมูล ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบันเป็นช่วงเวลาสำรวจข้อมูล หากมีอายุ 6 เดือนถือว่าเป็น 1 ปี
- ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลมีสภาพเป็นบุคลากรขององค์กรเริ่มตั้งแต่บรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน
- สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการครองตนอยู่เป็นโสด สมรส หรือหม้าย
- สถานภาพของบุคลากร หมายถึง สถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการ พนักงานปฏิบัติตามภารกิจ และพนักงานทั่วไป

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ทั้ง 3 ลักษณะ โดยในแต่ละลักษณะหรือแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้สร้างข้อความให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องในด้านดังกล่าว ทุกข้อความผู้วิจัยจะมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบว่ามีความรู้สึกอย่างไรและในระดับใดใน 5 คำตอบ ที่ให้เลือก และผู้วิจัยกำหนดคะแนน

ในแต่ละคำตอบดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

เมื่อได้รับคะแนนจากแบบสอบถามจึงนำมาคำนวณหาค่าหนักคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) ซึ่งมีเกณฑ์แปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง	ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง	ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง	ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง	ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง	ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับต่ำมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และสถานภาพของบุคลากร

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรนั้นไว้

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปทดสอบคุณภาพตามแนวทางของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 115-125) ดังนี้

1. การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวทางการตรวจเอกสาร นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาว่าเครื่องมือนี้ได้ครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นและสาระตามการวัดหรือไม่ (นำชัย ทนุผล, 2540: 79-80) เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) จากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้ว ไปทดสอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลร่องวัวแดง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 ชุดที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามแบบ Cronbach's Alpha ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.75 มีสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

α	หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	หมายถึง จำนวนข้อ
S_i^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_t^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ผลการทดสอบการหาค่าความเชื่อมั่นที่ได้เท่ากับ 0.84 และเมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งระบุว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ควรน้อยกว่า 0.75 ผลจากการทดสอบปรากฏว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือ (มีความเชื่อมั่นสูง) อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้โดยผลจะมีความแม่นยำ มีความเชื่อมั่นหรือน่าเชื่อถือได้สูง จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรผู้ให้ข้อมูลได้

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้มีขั้นตอนการดำเนินงานครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานโดยตรงกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอรับคืนตามเวลาที่กำหนด
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แปลผล สรุปและรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลแปลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

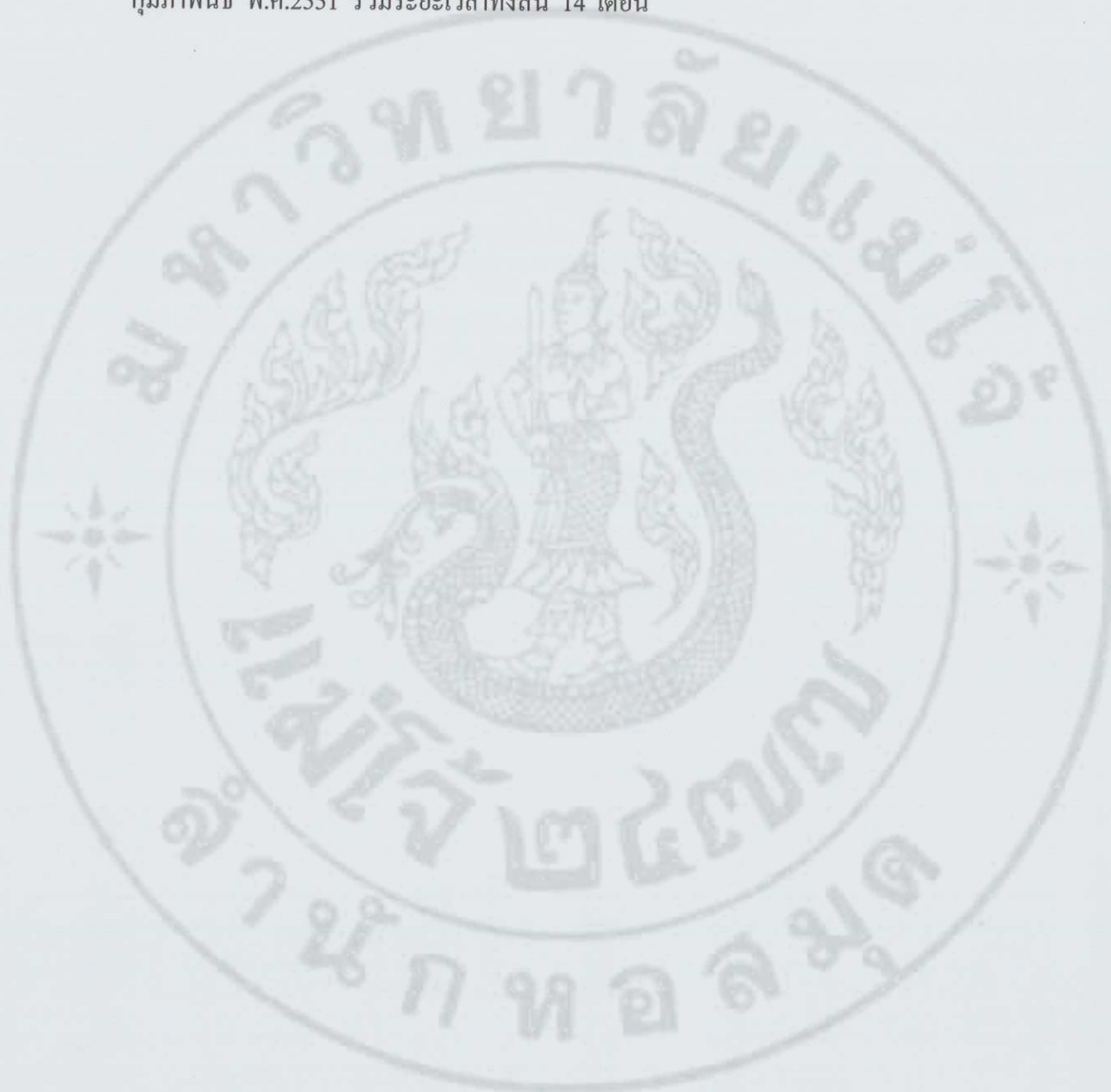
1. ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับขั้น และการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล
2. คะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อใช้ในการถ่วงน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ทำการวิเคราะห์โดยพิจารณา ดังนี้

1) อายุ และระยะเวลาการทำงาน เป็นข้อมูลในระดับอัตราส่วน (ratio scale) ดังนั้นสถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment (r_{xy})) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2) เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และสถานภาพของบุคลากร เป็นข้อมูลในระดับนามบัญญัติ (nominal scale) ดังนั้นสถิติที่ใช้คือ ไคสแควร์ (chi-square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2550 ถึงเดือน
กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 14 เดือน



บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในช่วงเดือนเมษายน 2550 จำนวน 37 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอในรูปของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอน ๆ ซึ่งผลการวิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพของบุคลากร

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

เพศ

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.46) เป็นเพศชาย รองลงมาร้อยละ 40.54 เป็นเพศหญิง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย อาจเนื่องมาจากลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นงานภาคสนาม มีการออกพื้นที่ในการติดตามงาน และควบคุมแก้ไขงาน

อายุ

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุด 45 ปี อายุน้อยที่สุด 22 ปี มีอายุเฉลี่ย 32 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.56 โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 24.32) มีอายุอยู่

ในช่วง 26 – 30 ปี รองลงมาร้อยละ 21.62 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 18.92 มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี และร้อยละ 13.51 มีอายุอยู่ในช่วง 41 ปี ขึ้นไป ซึ่งการที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26 - 30 ปี โดยอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลคือ 32 ปี ซึ่งถือว่าในช่วงอายุดังกล่าวเป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน และพึงสำเร็จการศึกษา

สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48.65) ระบุว่าสมรสแล้ว รองลงมาร้อยละ 43.24 เป็นโสด และร้อยละ 8.11 เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง ซึ่งจากข้อมูลกลุ่มใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ อาจเนื่องมาจากช่วงอายุถึงวัยที่สามารถทำการสมรสได้แล้ว

ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48.65) มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 24.32 มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.,ปวท.) ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 13.51 มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 5.41 เท่ากัน มีระดับศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษาตอนปลายตามลำดับ และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.70 มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากข้อมูลที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ นั้นอาจเนื่องมาจากเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ จะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาในการทำงาน

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีระยะเวลาการทำงานสูงสุด 11 ปี ต่ำสุด 1 ปี มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 3.92 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.34 โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.86) มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 1 - 4 ปี รองลงมาร้อยละ 21.62 มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 5 - 8 ปี และร้อยละ 13.51 มีระยะเวลาการทำงาน 9 ปี ขึ้นไป ซึ่งการที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 4 ปี อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรเป็นระบบราชการ มักมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างระบบการบริหารประเทศ ทำให้มีการโยกย้ายและถ่ายโอนบุคลากร เป็นผลทำให้ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากทำงานได้เพียง 1 – 4 ปี

สถานภาพของบุคลากร

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.54) ระบุว่าไม่มีสถานภาพ

เป็นพนักงานปฏิบัติการตามภารกิจ รองลงมาร้อยละ 32.43 เป็นข้าราชการ และร้อยละ 27.03 เป็นพนักงานทั่วไป ซึ่งการที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นพนักงานปฏิบัติการตามภารกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานในแต่ละส่วนในองค์กร ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความชำนาญในด้าน ๆ นั้น โดยเฉพาะ เช่น ช่างโยธา เจ้าหน้าที่การเงิน-บัญชี เป็นต้น

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 37 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	59.46
หญิง	15	40.54
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	21.62
26 - 30 ปี	9	24.32
31 - 35 ปี	8	21.62
36 - 40 ปี	7	18.92
41 ปี ขึ้นไป	5	13.51
$\mu = 32.08$ ปี	$\sigma = 6.56$	$R = 22 - 45$ ปี
สถานภาพสมรส		
โสด	16	43.24
สมรส	18	48.65
หม้าย/หย่า	3	8.11

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 37 คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนต้น	2	5.41
ประถมศึกษาตอนปลาย	2	5.41
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	2.70
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	5	13.51
อนุปริญญา/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.,ปวท.)	9	24.32
ปริญญาตรี	18	48.65
ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 4 ปี	24	64.86
5 - 8 ปี	8	21.62
9 ปี ขึ้นไป	5	13.51
$\mu = 3.92$ ปี	$\sigma = 3.34$	$R = 1 - 11$ ปี
สถานภาพของบุคลากร		
ข้าราชการ	12	32.43
พนักงานปฏิบัติการตามภารกิจ	15	40.54
พนักงานทั่วไป	10	27.03

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ผู้วิจัยได้สร้างข้อความให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง ทั้ง 3 ด้าน โดยแต่ละข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบว่ามีความรู้สึกอย่างไรและในระดับใด ซึ่งกำหนดคะแนนในแต่ละคำตอบดังนี้ “เห็นด้วยมากที่สุด” เท่ากับ 5 คะแนน “เห็นด้วยมาก” เท่ากับ 4 คะแนน “เห็นด้วยปานกลาง” เท่ากับ 3 คะแนน “เห็นด้วยน้อย” เท่ากับ 2 คะแนน “เห็นด้วยน้อยที่สุด” เท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อแปลผลข้อมูล โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันระดับต่ำมาก

การนำเสนอผลงานวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในรูปแบบของตารางข้อมูล ประกอบคำบรรยาย และความเรียงโดยแยกกันตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 จึงกล่าวในภาพรวมได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้

- 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.75)

2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.61)

3) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.56)

ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อ รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับจากระบบราชการ ได้แก่ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันหยุด วันลา และเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากราชการ นอกจากนี้การที่บุคลากรมีนโยบายยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเน้นการทำงานเป็นทีม มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานด้วย โดยมีความอดุสาหะเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่ง Marsh และ Mannari (อ้างใน วิไล จิระพรพาณิชย์, 2541: 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.75	0.42	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.61	0.38	สูง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.56	0.36	สูง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.63	0.30	สูง

2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ โดยสนับสนุนกิจการขององค์การเป็นเป้าหมายของตนด้วยผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับสูง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.56) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อความ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับสูงมากจำนวน 2 ข้อความ อยู่ในระดับสูง 7 ข้อความ ระดับปานกลาง 2 ข้อความ และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 1 ข้อความ โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1) มีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าตนเป็นบุคลากรขององค์การนี้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.30)

2) ปัญหาขององค์การเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.24)

ในขณะเดียวกันผลการวิจัย พบว่า จำนวนข้อความอีก 7 ข้อความ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยมาก ได้แก่

3) องค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือกทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.19)

4) มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเอาใจช่วยให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.11)

5) มีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์การของตนกับบุคคลภายนอก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.05)

6) พร้อมที่จะชี้แจงกล่าวแก้ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์การในทางเสียหาย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.95)

7) การบริหารงานขององค์การในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.59)

8) มีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์การแห่งนี้คือปัญหาของตน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57)

9) มักคิดคำนึงข้อดีขององค์การอยู่เสมอ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41)

ในขณะเดียวกันผลการวิจัยพบว่า จำนวนข้อความอีก 2 ข้อความ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่

10) ไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62)

11) กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การที่สร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา (ค่าคะแนนเฉลี่ย

2.62)

ในขณะที่เดียวกันผลการวิจัยพบว่า จำนวนข้อความอีก 1 ข้อความ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยน้อย ได้แก่

12) มักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์การในทางลบกับผู้ร่วมงานเสมอ (ค่าคะแนนเฉลี่ย

2.05)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมที่มีค่าเท่ากับ 3.56 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเป็นอิสระในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงมีการอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อสร้างองค์ความรู้ ปรับเจตคติ ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การแห่งนี้มีทัศนคติที่ดี เกิดค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์การ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. องค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือก ทำงาน	4.19	0.74	สูง
2. ภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์การนี้	4.30	0.70	สูงมาก
3. มีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์การของท่านกับบุคคลภายนอก	4.05	0.74	สูง
4. รู้สึกร่าเริงว่าปัญหาขององค์การแห่งนี้คือปัญหาของท่าน	3.57	1.09	สูง
5. มักคิดคำนึงข้อดีขององค์การอยู่เสมอ	3.41	1.07	สูง
6. ไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการขององค์การ	2.62	0.95	ปานกลาง

ตาราง 1 (ต่อ)

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
7. คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกัน แก้ไข	4.24	0.98	สูงมาก
8. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ	3.59	0.55	สูง
9. จะชี้แจงกล่าวแก้ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทาง เสียหาย	3.95	0.57	สูง
10. กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรสร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา	2.62	0.92	ปานกลาง
11. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเอาใจช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า	4.11	0.77	สูง
12. มักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานเสมอ	2.05	0.97	ต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.56	0.36	สูง

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร

ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็น
ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน และพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้
องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยในตาราง 4 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มี
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
อยู่ในระดับสูง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.75) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อความ
พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ
ประโยชน์ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก 3 ข้อความ อยู่ในระดับสูง 5 ข้อความ และอยู่ในระดับ
ปานกลางและระดับต่ำอย่างละ 1 ข้อความ โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้

- 1) ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการ
ผลงานระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.24)
- 2) ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.24)
- 3) เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง (ค่า

คะแนนเฉลี่ย 4.24)

ในขณะเดียวกันผลการวิจัย พบว่า จำนวนข้อความอีก 5 ข้อความ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยมาก ได้แก่

4) พร้อมที่จะทำงานหนัก หากว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.19)

5) องค์การแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้ผลิตผลงานที่ดี (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.14)

6) รู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์การว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.97)

7) พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68)

8) รู้สึกว่าองค์การนี้ให้โอกาสบุคลากรทำงานตามความถนัด และความต้องการของตน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68)

ในขณะเดียวกันผลการวิจัย พบว่า จำนวนข้อความอีก 2 ข้อความ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและระดับ ต่ำ ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง และเห็นด้วยน้อย ซึ่งได้แก่

9) องค์การไม่ใช่ของท่านคนเดียวทำงานให้ผ่านไปโดยไม่ผิดพลาดก็เพียงพอแล้ว (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.76)

10) หากได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ มักจะไม่พอใจในการทำงานชิ้นนั้น (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.32)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 นั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยองได้รับการอบรมปรับเปลี่ยนเจตคติในกระบวนการทำงาน อีกทั้งมีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน และการแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ก็ได้รับความสนใจมีการตอบสนองจากผู้บริหารและหัวหน้างาน รวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์การ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง	4.24	0.60	สูงมาก
2. พร้อมที่จะทำงานหนัก หากว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.19	0.62	สูง
3. ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	4.24	0.64	สูงมาก
4. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้ท่านผลิตผลงานที่ดี	4.14	0.67	สูง
5. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.24	0.64	สูงมาก
6. องค์กรไม่ใช่ของท่านคนเดียวทำงานให้ผ่านไปโดยไม่ผิดพลาดก็เพียงพอแล้ว	2.76	1.16	ปานกลาง
7. หากได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ ท่านมักจะไม่วางใจในการทำงานชิ้นนั้น	2.32	0.97	ต่ำ
8. พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.68	0.82	สูง
9. รู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง	3.97	0.73	สูง
10. รู้สึกว่าองค์กรนี้ให้ออกาสบุคลากรทำงานตามความถนัดและความต้องการของตน	3.68	1.08	สูง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.75	0.42	สูง

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป ผลการวิจัยในตาราง 5 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่

จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.61) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อความ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูงมาก 1 ข้อความ ระดับสูง 7 ข้อความ ระดับปานกลาง 3 ข้อความ และอยู่ในระดับต่ำ 1 ข้อความ โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1) เชื่อว่าบุคลากรควรมีความจงรักภักดีต่อองค์การของตนเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.35)

ในขณะเดียวกันผลการวิจัย พบว่า จำนวนข้อความอีก 7 ข้อความ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยมาก ได้แก่

2) องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.08)

3) หากต้องออกจากงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง เนื่องจากความจำเป็นบางอย่าง (เช่น มีครอบครัว ลาบวช เป็นต้น) จะกลับมาทำงานกับองค์กรแห่งนี้อีก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.05)

4) มีพอใจที่ได้เลือกทำงานในองค์กรนี้แทนที่จะเลือกทำงานอื่น (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.89)

5) พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้อยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.86)

6) ไม่ว่าทำงานที่ใดไม่มีความแตกต่างกัน หากยังใช้ความรู้ความสามารถเหมือนกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.81)

7) ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือย้ายงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เลย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.78)

8) ยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73)

ในขณะเดียวกันผลการวิจัย พบว่า จำนวนข้อความอีก 3 ข้อความ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง

9) ในขณะนี้การที่ท่านยังคงทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องของจำเป็นมากพอ ๆ กับความอยากจะอยู่ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.27)

10) คิดว่าตนเองสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอื่นได้อย่างง่ายดายเหมือนกันกับที่เกิดขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.22)

11) หากมีโอกา้าย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น ท่านคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.16)

นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า จำนวนข้อความอีก 1 ข้อความ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเห็นด้วยน้อย ได้แก่

12) การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.08)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 นั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การแห่งนี้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีความเอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้งสามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การของตน ไม่คิดจะลาออกหรือย้ายงานที่ทำอยู่ และพร้อมจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อจะได้อยู่กับองค์การนี้ตลอดไป

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า	3.73	0.96	สูง
2. ท่านพอใจที่ได้เลือกทำงานในองค์การนี้แทนที่จะเลือกทำงานอื่น	3.89	0.94	สูง
3. หากมีโอกาสดำเนินงานหน่วยงานอื่น ท่านคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า	3.16	1.01	ปานกลาง
4. การตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	2.08	1.12	ต่ำ
5. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้อยู่กับองค์การนี้ตลอดไป	3.86	0.89	สูง
6. ท่านคิดว่าตนเองสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การอื่นได้อย่างง่ายดายเหมือนกับที่เกิดขึ้นกับองค์การแห่งนี้	3.22	0.95	ปานกลาง
7. ไม่ว่าทำงานที่ใดไม่มีความแตกต่างกัน หากยังใช้ความรู้ความสามารถเหมือนกัน	3.81	0.84	สูง
8. ถ้าท่านต้องออกจากงานชั่วคราวเวลาหนึ่ง เนื่องจากความจำเป็นบางอย่าง (เช่น มีครรภ์ ลาป่วย เป็นต้น) ท่านจะกลับมาทำงานกับองค์การแห่งนี้อีก	4.05	0.78	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
9. ในขณะนี้การที่ท่านยังคงทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องของ จำเป็นมากพอ ๆ กับความอยากจะอยู่	3.27	0.99	ปานกลาง
10. ท่านไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือย้ายงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เลย	3.78	0.92	สูง
11. ท่านเชื่อว่าบุคลากรควรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน เป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงาน	4.35	0.72	สูงมาก
12. องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก	4.08	0.86	สูง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.61	0.38	สูง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

สมมุติฐานที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้สถิติ Chi-square และสถิติ Pearson Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยใช้สถิติ Chi-square ผลการทดสอบในตาราง 6 พบว่า เพศและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารของผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด ($\chi^2 = 1.112$, Prob = 0.292) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีการสรรหาและแต่งตั้งบรรจุกคนให้เหมาะสมในแต่ละงาน การมอบหมายงานให้รับผิดชอบดูแลก็มอบหมายตามศักยภาพ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากรแต่ละคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศแต่อย่างใด จึงอาจทำให้เพศไม่มี

ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่าเพศมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรการบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ตาราง 6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศและระดับความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ชาย	4 (10.81%)	18 (48.65%)	22 (59.46%)
หญิง	5 (13.51%)	10 (27.03%)	15 (40.54%)
รวม	9 (24.32%)	28 (75.68%)	37 (100.0%)

$$\chi^2 = 1.112 \quad \text{Prob} = 0.292$$

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยสถิติ Chi-square ผลการทดสอบในตาราง 6 พบว่า สถานภาพสมรสและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์แต่อย่างใด ($\chi^2 = 3.499$, Prob = 0.174) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ต่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นงานระบบราชการที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจ เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และสอดคล้องกับโครงสร้างของระบบบริหารประเทศ ทำให้องค์การนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการโยกย้ายบุคลากร และภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นตามหน้าที่งานของแต่ละคน โดยบุคลากรไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสเป็นโสด สมรส หรือหย่าร้าง ต่างก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน จึงอาจทำให้สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรการบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ตาราง 7 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และระดับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพการสมรส	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		รวม
	ปานกลาง	สูง	
โสด	4 (10.81%)	12 (32.43%)	16 (43.24%)
สมรส	3 (8.11%)	15 (40.54%)	18 (48.65%)
หม้าย/หย่า	2 (5.41%)	1 (2.70%)	3 (8.11%)
รวม	9 (24.32%)	28 (75.68%)	37 (100.0%)

$$\chi^2 = 3.499 \quad \text{Prob} = 0.174$$

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยสถิติ Chi-square ผลการทดสอบในตาราง 6 พบว่า ระดับการศึกษาและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด ($\chi^2 = 8.932$, Prob = 0.112) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี ต่างก็มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน ทั้งที่มีการศึกษาสูง และการศึกษาไม่สูง ทุกคนย่อมได้รับสิทธิหรือโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน โดยเฉพาะการเข้ามาทำงานให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และผลงานของบุคลากร ไม่ได้พิจารณาจากระดับการศึกษา ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดก็ตามทุกคนมีความรู้สึกเช่นเดียวกันว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงส่งผลให้ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ตาราง 8 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ประถมศึกษาตอนต้น	-	2 (5.41%)	2 (5.41%)
ประถมศึกษาตอนปลาย	-	2 (5.41%)	2 (5.41%)
มัธยมศึกษาตอนต้น	1 (2.70%)	-	1 (2.70%)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	-	5 (13.51%)	5 (13.51%)
อนุปริญญา/ปวส	1 (2.70%)	8 (21.62%)	9 (24.32%)
ปริญญาตรี	7 (18.92%)	11 (29.73%)	18 (48.65%)
รวม	9 (24.32%)	28 (75.68%)	37 (100.0%)

$$\chi^2 = 8.932 \quad \text{Prob} = 0.112$$

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของบุคลากรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของบุคลากรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน โดยสถิติ Chi-square ผลการทดสอบในตาราง 6 พบว่า สถานภาพของบุคลากรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด ($\chi^2 = 3.228$, Prob = 0.199) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่างมีระดับความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน จะมีบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นทั้งข้าราชการ พนักงานปฏิบัติงานภารกิจ และพนักงานทั่วไป ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพจะอยู่บนพื้นฐานระบบความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ เป็นสำคัญ และมีโอกาสเท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด จึงไม่ส่งผลให้สถานภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่า สถานภาพของบุคลากรมี

ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ตาราง 9 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของบุคลากร และระดับความผูกพันต่อองค์การ

สถานภาพของ บุคลากร	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ข้าราชการ	5 (13.50%)	7 (18.90%)	12 (32.40%)
พนักงานปฏิบัติตาม ภารกิจ	3 (8.10%)	12 (32.40%)	15 (40.50%)
พนักงานทั่วไป	1 (2.70%)	9 (24.30%)	10 (27.00%)
รวม	9 (24.30%)	28 (75.70%)	37 (100.0%)

$$\chi^2 = 3.228 \quad \text{Prob} = 0.199$$

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ผลการทดสอบในตาราง 7 พบว่า อายุและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด ($r = -0.048^{NS}$, Prob = 0.777) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อายุที่มีความแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายไว้ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรที่มีอายุน้อยมีความมั่นใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อ

องค์การของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ผลการทดสอบในตาราง 7 พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด ($r = 0.136^{NS}$, Prob = 0.421) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานให้กับองค์การแห่งนี้มากหรือน้อย ต่างก็สามารถเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในองค์การ และได้รับการตอบรับหรือมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนำเอาแบบแผนการปฏิบัติเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต จึงอาจทำให้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ตาราง 10 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะส่วนบุคคล	Pearson Correlation Coefficient	Prob (2 tailed)
1. อายุ	-0.048 ^{NS}	0.777
2. ระยะเวลาในการทำงาน	0.136 ^{NS}	0.421

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากประธานกรรมการที่ปรึกษา โดยพิจารณาให้ความเห็นชอบด้านการครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นสาระที่ต้องการวัด ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหา ไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลองัวแดง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 ชุด ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยง นำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และให้ผลแม่นยำมีความน่าเชื่อถือสูง จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ย 32 ปี อายุมากที่สุด 45 ปี น้อยที่สุด 22 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญา

ตรี สำหรับระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ย 4 ปี ระยะเวลาการทำงานสูงที่สุด 11 ปี และต่ำสุด 1 ปี และส่วนมากมีสถานภาพเป็นพนักงานปฏิบัติตามภารกิจ

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยประเด็นที่เป็นอันดับหนึ่งคือ มีความรู้สึกที่จะบอกใคร ๆ ว่าตนเป็นบุคลากรขององค์การ รองลงมาคือประเด็นปัญหาขององค์การเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ประเด็นองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน โดยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเอาใจช่วยให้้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า มีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์การของตนกับบุคคลภายนอก พร้อมทั้งจะชี้แจงกล่าวแก้ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์การในทางเสียหาย การบริหารงานในองค์การเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกทราบว่าปัญหาขององค์การแห่งนี้คือปัญหาของท่าน มักคิดคำนึงข้อดีขององค์การอยู่เสมอ ไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการขององค์การ และประเด็นกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การสร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา

2.2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยประเด็นที่เป็นอันดับหนึ่งคือ ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง รองลงมาคือประเด็น ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง พร้อมทั้งจะทำงานหนัก หากว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้ผลิตผลงานที่ดี รู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์การว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย รู้สึกว่าองค์การนี้ให้โอกาสบุคลากรทำงานตามความถนัด และความต้องการของตน องค์การไม่ใช้ของท่านคนเดียวทำงานให้ผ่านไปโดยไม่คิดผลตอบแทนก็เพียงพอแล้ว และประเด็นหากได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ มักจะไม่พอใจในการทำงานชิ้นนั้น

2.3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยประเด็นที่เป็นอันดับหนึ่งคือ บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การของตนเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงาน รองลงมาคือประเด็น องค์การแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก หากต้องออกจากงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง เนื่องจากความจำเป็นบางอย่าง (เช่น มีครรภ์ ลาบวช เป็นต้น) จะกลับมาทำงานกับองค์การแห่งนี้อีก มีพอใจที่ได้เลือกทำงานในองค์การนี้แทนที่จะเลือกทำงานอื่น พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้อยู่กับองค์การนี้ตลอดไป ไม่ว่าทำงานที่ใดไม่มีความแตกต่างกัน หากยังใช้ความรู้ความสามารถเหมือนกัน ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือย้ายงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เลย ยินดีที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า ในขณะนี้การที่ท่านยังคงทำงานกับองค์การแห่งนี้เป็นเรื่องของจำเป็นมากพอ ๆ กับความอยากจะอยู่ คิดว่าตนเองสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การอื่นได้อย่างง่ายดายเหมือนกับที่เกิดขึ้นกับองค์การแห่งนี้ หากมีโอกาสย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น ท่านคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า และประเด็นการตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

จากสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่า ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ และผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน แต่อย่างไรก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อมูลในการประเมินผลระดับความผูกพันของบุคลากรในแต่ละประเด็น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งมีหน้าที่ในการวางแผนกำหนดนโยบายและสามารถนำไปเป็นฐานข้อมูลในเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็น

แนวทางปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหัวหน้างานองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

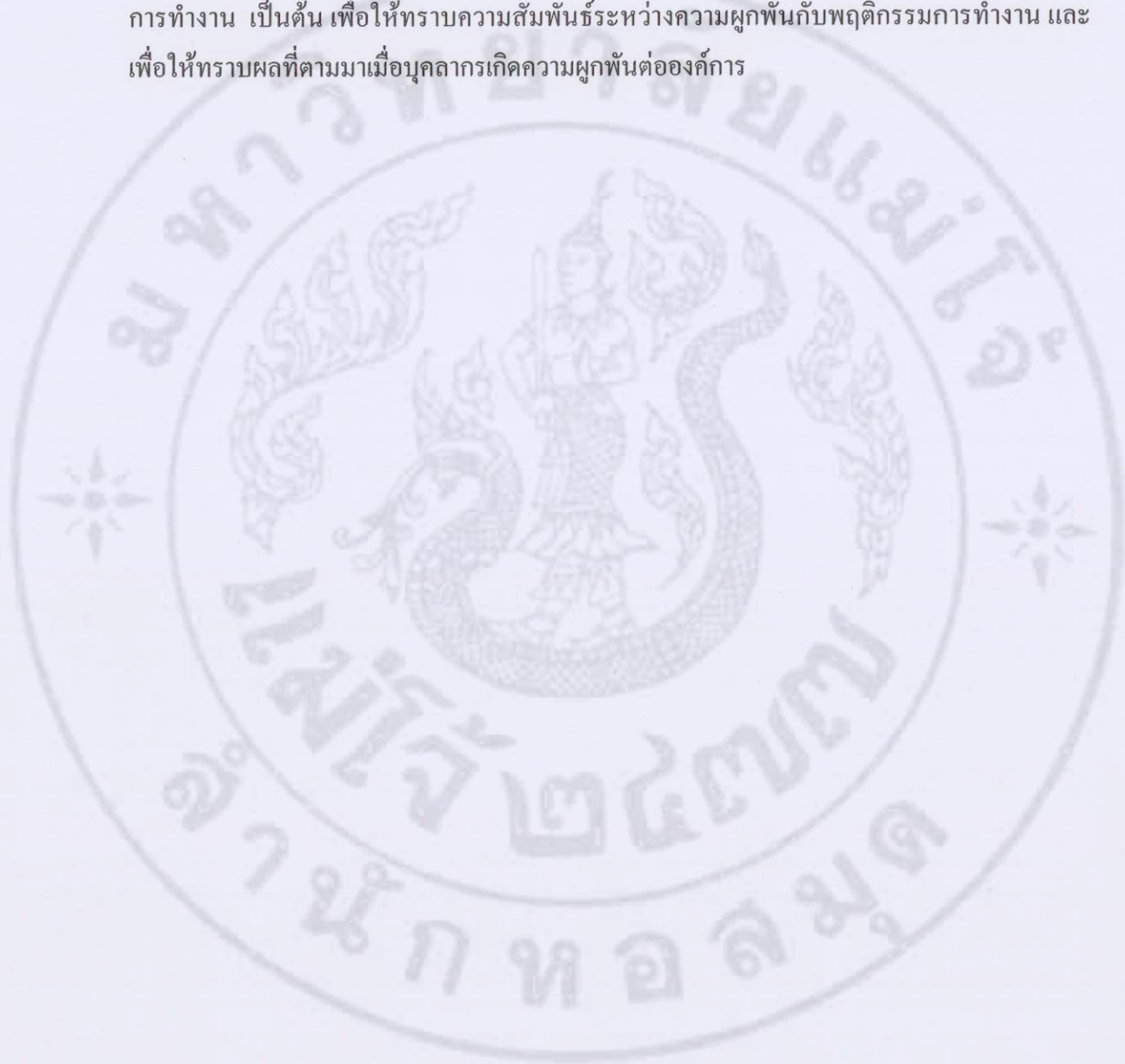
1. ผู้บริหารและหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ควรจัดประชุมสัมมนาและอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างองค์ความรู้ แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กร และปรับเจตคติ เช่น นโยบายขององค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ วิธีการปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานที่เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีเป้าหมายในการทำงานที่ตรงกัน จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร
2. ผู้บริหารและหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ควรหาวิธีจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้น โดยมีการนำผลการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนประกอบสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ
3. ผู้บริหารและหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร สามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ด้วยการจัดระบบงานต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ปรับโครงสร้างพัฒนาระบบงาน จัดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ
4. ผู้บริหารและหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ควรดูแลเอาใจใส่และสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยสนับสนุนในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยกันระดมความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมทำ เพื่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง และใส่ใจในความเป็นไปขององค์กร ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านจิตวิทยา เช่น ทัศนคติ ความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรได้
2. การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนเท่านั้น สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปควรจะขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้นในองค์กรแลพื้นที่อื่น ๆ ในจังหวัด ทั้งนี้

เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรศึกษาผลที่ตามมาหรือพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การไม่ขาดงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการทำงาน และเพื่อให้ทราบผลที่ตามมาเมื่อนุ้คลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ



บรรณานุกรม

- กาญจนา นุใจกอง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กานดา จันทร์แย้ม. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรวัฒน์ ศรีรัตนบัลล์, สมเกียรติ โพธิ์สัตย์, ยุพิน อิงสุโรจน์, จารุวรรณ ธาเคศ, และศรานุช ไตรมรศักดิ์. 2543. เครื่องชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: ดีไซน์.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. ชลบุรี: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครุณศรี สิริยศจารง. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรง พานทอง. 2543. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผู้ปฏิบัติงานใหม่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์. 2546. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล อินดัสตรี. เชียงใหม่: การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพ ศรีบุญนาค. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล.
- นำชัย ทนุผล. 2540. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ปีทมาพร เรียมพานิชย์. 2544. ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวัง
ในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน). เชียงใหม่: การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรี
นครินทร์วิโรฒ [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา
<http://library.urc.ac.th/dbresearch/image/id157>.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. 2545. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค:
กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. เชียงใหม่:
การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรภรณ์ สุมนังมี. 2548. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒน์ปิโตรเลียม
จำกัด(มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พรพรรณ ศรีใจวงษ์. 2541. ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดของรัฐในเขต
กรุงเทพ และปริมณฑล. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.
- มณี ถาวรทวิวงษ์. 2536. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการ
สาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณีรัตน์ ไพรงเรือง. 2541. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุจิ อุศิลปัสักดิ์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).
เชียงใหม่: การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. 2541. ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานชาว
ไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย:กรณีศึกษาบริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี.
กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพงศ์ อินทวดี. 2541. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.

กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภณ ภูเก้าล้วน. 2530. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.

สร้อยญา จันทรวงทอง. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความ
ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การ. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาคม ไตรพยัคฆ์. 2547. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารสังกัด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา

<http://www.pirun.ku.ac.th/~fsocsrg/akom.doc>.

อรอุมา ศรีสว่าง. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.

กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีประทุม.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยเท่านั้น เพื่อความสมบูรณ์ทางการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท่องเที่ยว จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ โดยตอบให้ครบทุกข้อความตามความเป็นจริงที่ท่านได้ประสบมา เพื่อจะได้้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังกล่าว

ตอนที่ 1

คำแนะนำ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือนำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ _____ ปี (ถ้าเศษ 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่า

() แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด

() ประถมศึกษาตอนต้น

() ประถมศึกษาตอนปลาย

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

() อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส., ปวท.)

() ปริญญาตรี

() อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

5. ระยะเวลาการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง (เริ่มนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน)ปี

6. สถานภาพของบุคลากร

- () ข้าราชการ ระดับ (โปรดระบุ) _____
- () พนักงานปฏิบัติการตามภารกิจ
- () พนักงานทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

คำแนะนำ โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความในตารางข้างท้ายนี้ และกาเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องด้านขวามือ ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน เพียงคำตอบเดียว
และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 ด้าน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ						
1	องค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดี ที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือก ทำงาน					
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านเป็นบุคลากรขององค์การนี้					
3	ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุย เกี่ยวกับองค์การของท่านกับ บุคคลภายนอก					
4	ท่านรู้สึกราวกับว่าปัญหาของ องค์การแห่งนี้คือปัญหาของท่าน					
5	ท่านมักคิดคำนึงข้อดีของ องค์การอยู่เสมอ					
6	ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบาย หลาย ๆ ประการขององค์การ					

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 ด้าน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
7	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์การ เป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้อง ร่วมมือกันแก้ไข					
8	การบริหารงานขององค์การใน ปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ					
9	ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่ทันที หาก ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์การ ในทางเสียหาย					
10	กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ สร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา					
11	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเอาใจ ช่วยให้้องค์การมีความ เจริญก้าวหน้า					
12	ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ องค์การในทางลบกับผู้ร่วมงาน เสมอ					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ						
13	ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะ ทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงาน ระดับปานกลาง					
14	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หาก ว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้ องค์การประสบความสำเร็จ					

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 ด้าน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
15	ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ					
16	องค์การแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจ ให้ท่านผลิตผลงานที่ดี					
17	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่าง หนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
18	องค์การไม่ใช่ของท่านคนเดียว ทำงานให้ผ่านไปโดยไม่ ผิดพลาดก็เพียงพอแล้ว					
19	หากได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากความรับผิดชอบ ท่านมักจะไม่พอใจในการทำงาน ชิ้นนั้น					
20	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลา ให้กับองค์การเสมอ แม้ว่าค่า ตัวแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าน้อย					
21	ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของ องค์การว่าจะเปลี่ยนแปลงไป อย่างไร					
22	ท่านรู้สึกว่าองค์การนี้ให้โอกาส บุคลากรได้ทำงานตามความถนัด และความต้องการของตน					

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 ด้าน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ						
23	ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์การ แห่งนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่น จะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า					
24	ท่านพอใจที่ได้เลือกทำงาน องค์การนี้ แทนที่จะเลือกทำงาน อื่น					
25	หากมีโอกาสย้ายไปทำงาน หน่วยงานอื่น ท่านคาดว่าจะ ได้รับความสำเร็จและ ความก้าวหน้ามากกว่า					
26	การตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด					
27	ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้อยู่ กับองค์การนี้ตลอดไป					
28	ท่านคิดว่าตนเองสามารถเกิด ความรู้สึกผูกพันกับองค์การอื่น ได้อย่างง่ายดาย เหมือนกันที่เกิด ขึ้นกับองค์การแห่งนี้					
29	ไม่ว่าทำงานที่ใดไม่มีความ แตกต่างกัน หากยังใช้ความรู้ ความสามารถเหมือนกัน					

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 ด้าน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
30	ถ้าท่านต้องออกจากงานชั่ว ระยะเวลาหนึ่ง เนื่องจากความ จำเป็นบางอย่าง (เช่น มีครรภ์ หรือลาบวช เป็นต้น) ท่านจะ กลับมาทำงานกับองค์กรแห่งนี้					
31	ในขณะที่การที่ท่านยังคงทำงาน กับองค์กรแห่งนี้ เป็นเรื่องของ ความจำเป็นมากพอ ๆ กับความ อยากจะอยู่					
32	ท่านไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือ ย้ายงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เลย					
33	ท่านเชื่อว่าบุคลากรควรมีความ จงรักภักดีต่อองค์กรของตน เป็นคุณธรรมที่สำคัญในการ ทำงาน					
34	องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับ ท่านมาก					



ภาคผนวก ข
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

นามผู้วิจัย	นางสาวอรุทัย จันทรเข้มชัย
วันเดือนปีเกิด	9 พฤษภาคม 2526
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2541 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนคาราวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2544 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนคาราวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2548 ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ โรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
ประสบการณ์ ต่างประเทศ	พ.ศ. 2549 ศึกษาทุนด้านการบริหารองค์การและการพัฒนา แหล่งท่องเที่ยว ณ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน