



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเทือก จังหวัดพิจิตร

Factors Affecting Organizational Commitment of the Administrative
Organization Staff in Sak Lek District , Phichit Province

มีเดช นาคะภากร* และพัฒน์พันธ์ เขตต์กัน

Meedat Nacapakorn*, and Phattanaphan Khetkan

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

*Corresponding author.E-mail : devil_deathnote@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเทือก จังหวัดพิจิตร 2. เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเทือก จังหวัดพิจิตร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสะเทือก จังหวัดพิจิตร จำนวน 339 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเทือก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเทือก จังหวัดพิจิตรสรุปได้ ดังนี้ 1. ด้านความเชื่อมั่น ผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรม ให้ความสำคัญกับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานให้สูงขึ้น เป็นมาตรฐานเดียวกัน คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและการเสียสละเพื่อองค์การประกอบการพิจารณา และพิจารณาอย่างเป็นธรรม 2. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นสำคัญ 3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ ควรมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม 4. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างสมดุล

คำสำคัญ : ความผูกพัน, องค์กร, พนักงานส่วนตำบล

Abstract

The purpose of this research was to 1. A study of The Factors Affecting Organizational Commitment of the Administrative Organization Staff in Sak Lek District Phichit Province. 2. The guideline of the strengthen the organizational commitment of sub-district employees in Sak Lek District. Phichit province. The population were 339 people. The statistical methods used to analyze data were percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.)

The guideline of Organizational Commitment of Sub-district Employees in Sak Lek District Phichit province 1. The confidence management should use moral principles. The pay attention to consideration. Advancing employee positions is the same standard Consider the performance and sacrifice for the organization to consider, and fairly considered. 2. Participation Executives should focus on being involved in administration as important. 3. The willingness to devote full effort. There should be a welfare fund. To support, support and



promote the work of employees and families tangibly. 4. Management should improve the quality of work life of employees.

keywords : Organizational Commitment, Organization, District staff

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร ซึ่งทุกระบบในองค์กรจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรเดินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และอุทิศตนให้แก่องค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในองค์กรของรัฐ ข้าราชการ ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสำคัญ และปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การที่ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบันองค์กรของรัฐต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น ปัญหาเรื่องกฎระเบียบต่างๆ ของระบบราชการที่ทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว ปัญหาเรื่องขาดระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและยุติธรรม ปัญหาการย้ายหน่วยงาน และปัญหาการลาออกของข้าราชการ เป็นต้น ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยตรง ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจจะปรับปรุงแก้ไขปัจจัยในด้านการทำงาน เช่น การทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีความเป็นอิสระคล่องตัวมากขึ้น การปรับระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมมากขึ้น เมื่อปัจจัยด้านงานดีขึ้น ก็อาจจะส่งผลให้ข้าราชการเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอุทิศตนให้แก่องค์กร และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์กรก็จะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

“คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) จนถึงฉบับปัจจุบัน ซึ่งเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าของสังคมไทย และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดี อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน องค์การทุกองค์การจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้จำเป็นต้องอาศัยคนเป็นกำลังสำคัญ เพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ เช่น การวางแผน นโยบาย การบริหารจัดการ หรือเป็นผู้นำ วัสดุ อุปกรณ์ ขององค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กร คนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ การที่จะทำให้องค์กรหรือบุคลากร พุ่มพวงแรงใจ แรงกาย ในการปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ คือต้องทำให้องค์กรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเสียก่อน องค์การนั้นประกอบไปด้วยบุคคลแต่ละคน และบุคคลหลายๆ คนรวมกันอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคคลทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงาน รวมเป็นคณะบุคคลในองค์การ ซึ่งการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความพุ่มพวงแรงกาย แรงใจ ดังนั้นองค์การต้องทำให้บุคคลเกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อให้เขามีความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่การมีส่วนร่วมใน ความสำเร็จขององค์การ บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์กรเสียก่อน องค์การนั้นประกอบไปด้วยบุคคลแต่ละคน และบุคคลหลายๆ คนรวมกันอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคคลทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงาน รวมเป็นคณะบุคคลในองค์การ ซึ่งการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความพุ่มพวงแรงกาย แรงใจ ดังนั้นองค์การต้องทำให้บุคคลเกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อให้เขามีความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่การมีส่วนร่วมใน ความสำเร็จขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคคล เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในเรื่องของแรงจูงใจในการ ทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นไปในตัวของเนื้อหา ส่วนของ แรงจูงใจจะเป็นเรื่องของความรู้สึก โดยเมื่อพิจารณาจากสิ่งที่เกิดขึ้นจากตัวอย่างดังนี้ ความไม่ พึงพอใจในงานของพนักงานจะเกิดขึ้น เมื่อสิ่งที่เขาทั้งหลายนั้นไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือการปรับเงินเดือนน้อยกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ ในลักษณะเช่นนี้จะเกิด ผลกระทบต่อความผูกพัน

การดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะที่เป็นรูปแบบ หนึ่งของปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในทุกวันนี้มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามความเจริญ และการขยายตัวของชุมชนในจังหวัด การปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลการจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อ จัดจ้าง การตรวจสอบ การ



ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2540 : 16)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.2537 สังกัดอยู่ภายใต้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าส่วนราชการ และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด การบริหารงานบุคลากรจะอยู่ภายใต้ระเบียบการบริหารงานบุคคล โดยมี คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ออกระเบียบเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งถือปฏิบัติ ปัจจุบันองค์การบริหาร ส่วนตำบลต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่พนักงานส่วนตำบลมีการโอนย้ายสับเปลี่ยน การย้ายสังกัด การมาทำงานสาย การไม่ตั้งใจใน การทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการบริหารงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระหน้าที่ที่ จะต้องบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและเกิดการพัฒนาภายในตำบล การที่พนักงานส่วนตำบลมีการโอนย้ายสับเปลี่ยน การย้าย สังกัด และการไม่ตั้งใจในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลไม่สามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจหา แนวทางที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และอยากอยู่กับองค์กรนั้นๆ ตลอดไป

ดังนั้นในฐานะที่ผู้ค้นคว้าวิจัยได้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาละเลย จังหวัดพิจิตร ว่าพนักงานส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรมาก น้อยเพียงใด รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปเป็นแนวทางที่ จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อันจะส่งผลให้องค์การ บริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

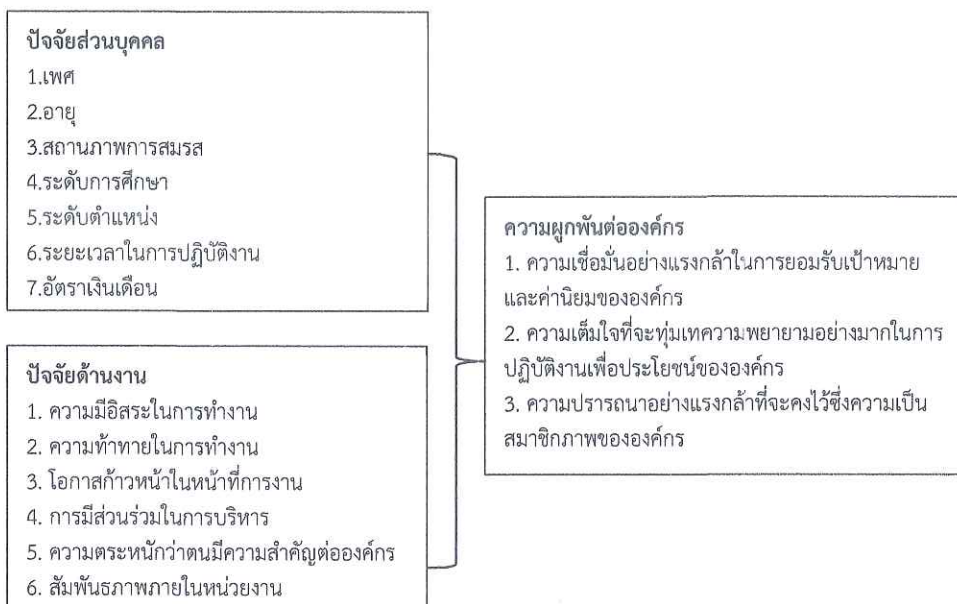
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาละเลย จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาละเลย จังหวัดพิจิตร

สมมติฐานของการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาละเลย จังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม





วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร จำนวน 339 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การสร้างแบบสอบถามประกอบไปด้วยขั้นตอนและรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร

2. ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาการวิจัยค้นคว้าอิสระให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พิจารณาเพื่อหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

5.1 ดร.วงศ์กร เจียมเผ่า ประธานหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนพันธ์ เขตต์กัน อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

6. พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 116) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

8. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษาและข้อคำถามให้ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น แล้วนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. นำแบบสอบถามลงพื้นที่ไปสำรวจในพื้นที่อำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และอธิบายขั้นตอนในการกรอกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทราบ

3. ผู้วิจัยจะปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 สถิติเชิงพรรณนา

1. ค่าร้อยละ (%)

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

จากศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 59.90 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.10
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.40 และรองลงมาอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.10 และช่วง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.00 และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.50
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ หย่าร้าง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.60 และรองลงมาสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสถานภาพ แยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 24.80 และสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 8.60
4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 26.84 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.36
5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.40 รองลงมาเป็น พนักงานส่วนตำบลระดับสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 10.30 และเป็นพนักงานส่วนตำบลระดับอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 5.30 และเป็นตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 1.80 และเป็น พนักงานส่วนตำบลระดับทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 1.20
6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.70 และตั้งแต่ 3-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.00
7. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมาเงินเดือน ตั้งแต่ 9,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.00 และเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร

ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับท้ายสุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.37) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.37) และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.40) และด้านความท้าทายในงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า สามารถใช้วิจารณ์งานของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) และมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67)
2. ด้านความท้าทายในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า งานมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน เพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) รองลงมา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) และงานที่รับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานจำเจ ซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65)
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ตำแหน่งที่ สูงขึ้น ($\bar{X} =$



4.53, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมากในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61)

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พบว่า อปท. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ มีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.63) และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61)

5. ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมักไม่ให้ความร่วมมือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความอบอุ่น และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64)

6. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อปท. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.63) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับท้ายสุด ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.32) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีของหน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านไปในทางที่เสียหายท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) และท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) และท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานของท่านในทางลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62)

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ใช่งานในความรับผิดชอบโดยตรงของท่าน ท่านรู้สึกไม่อยากทำงานชิ้นนั้น ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) รองลงมา ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงหน้าที่กับหน่วยงานถึงแม้ผลตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) และท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63)

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในการที่ท่านเลือกทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ถ้าท่านมีโอกา้าย้ายหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า ท่านจะตัดสินใจย้ายหน่วยงานทันที ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) และการตัดสินใจในการทำงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 4 แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร



ผลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร สรุปแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานให้สูงขึ้น ควรปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน คำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและการเสียสละเพื่อองค์กรประกอบการพิจารณา และพิจารณาอย่างเป็นธรรม
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมในการบริหารและเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นสำคัญ
3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารขององค์กรควรมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม เช่น รางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
4. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างสมดุล

อภิปรายผล

จากศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับท้ายสุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านความท้าทายในงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด ปรียรัตน์ ชาวไทย (2554) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมากไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพการทำงานโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเพียงพอของรายได้ การบังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะมีเพียงในด้านความยุติธรรมในหน่วยงานที่บุคลากรขาดความพึงพอใจมากที่สุด จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจต่อด้านต่างๆ อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นเครื่องชี้ว่าบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า สามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที รองลงมา คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน และสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ ธนรัฐนาทอง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษา พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความมีอิสระในการทำงานที่สูงที่สุด ได้แก่ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด และเข้มงวด รองลงมา คือ ไม่มีโอกาส เสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความท้าทายในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า งานมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน เพื่อให้งานสำเร็จ รองลงมา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา และงานที่รับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานจำเจ ซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย สอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลใน ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ ไม่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์กร อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่ จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัย



แรงจูงใจใน ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มิตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความยุติธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมากในหน่วยงานนี้ สอดคล้องกับ ทิพย์ประภา ทองศรี (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างของเทศบาล ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาอยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และจากข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พบว่า อปท. ผู้บังคับบัญชารับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ รองลงมา คือ มีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับ ขาววุฒิ บุญชม (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การและการกระจายอำนาจในองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

1.5 ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมักไม่ให้ความร่วมมือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์อันที่ดี มีความอบอุ่น และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ วิชาการ เสงขสิทธิ์, จิราภรณ์ กลิ่นสุข และภัสสร จินะวงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ยามาเอชไอ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มาก) ลักษณะของงาน (มาก) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ปานกลาง) ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา (ปานกลาง) เงินเดือนและสวัสดิการ (ปานกลาง) และสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย (ปานกลาง) การทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามาเอชไอ จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเห็นต่อองค์การด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ยามาเอชไอ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.6 ด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อปท. ผู้บังคับบัญชารับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของท่าน รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสร่วมแก้ไขปัญหในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับ ทิพย์ประภา ทองศรี (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และจากข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับท้ายสุด ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ



เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฤกษ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทย โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่า ระดับความผูกพันต่องานของ พนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการด้านการบริการ ที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต่อปัจจัยทั้งสามด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีของหน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ รองลงมา คือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านไปในทางที่เสียหายท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที และท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานของท่านในทางลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับ จิรนนท์ ทองจันทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาธิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ใช่งานในความรับผิดชอบโดยตรงของท่าน ท่านรู้สึกไม่ยากทำงานชิ้นนั้น รองลงมา ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงหน้าที่ให้กับหน่วยงานถึงแม้ผลตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า และท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของ องค์กร สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ปิตตานัง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า อายุและการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ด้านความผูกพันต่อองค์กรความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในการทำงานที่ท่านเลือกทำงานด้วย รองลงมา คือ ถ้าท่านมีโอกาสย้ายหน่วยงานให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ท่านจะตัดสินใจย้ายหน่วยงานทันที และการตัดสินใจในการทำงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง สอดคล้องกับจิรนนท์ ทองจันทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาธิตวิทยา ผลการวิจัย พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ



องค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานให้สูงขึ้น ควรปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน คำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและการเสียสละเพื่อองค์กรประกอบการพิจารณา และพิจารณาอย่างเป็นธรรม

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมในการบริหารและเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นสำคัญ

1.3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารขององค์กรควรมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม เช่น รางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

1.4 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างสมดุล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรอื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติการเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลอันแท้จริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3 การศึกษาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์และเอาใจใส่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนพันธ์ เขตต์กัน ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง รวมทั้งให้คำแนะนำองค์ความรู้แนวทางในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วงศกร เจียมเผ่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บัตรีรัฐ และอาจารย์ ดร.จิรัฏฐ์ สันติวงศ์สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการวิจัย ขอขอบคุณพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเขตอำเภอสาเกเหล็ก จังหวัดพิจิตร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่พึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาแด่บิดามารดา ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้กำลังใจมาโดยตลอดอย่างสม่ำเสมอ และขอโน้มคารวะบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งผู้เขียนตำราวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้าและใช้อย่างดีทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง, กองราชการส่วนตำบล. (2550). การจัดทำแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : ส่วนท้องถิ่น.

จันทิพย์ นัคร. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร : พันธะสัญญาของข้าราชการตำรวจในสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- จิรประภา สุดสาคร. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวนชม กิจพันธ์. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธวัชชัย ยิ่งประเสริฐ. (2549). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัฐจรี เพชรปาณังค์. 2549. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรวิทย์ ศานติอาวรณ์. (2551). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยะ ทองเจริญ. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขานโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญนิภา แสงชื่น. (2545). ความผูกพันต่อองค์การศึกษานิเทศน์สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2549). ความผูกพันขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่งนภา แทนศิริ. (2546). ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษากর্মพัฒนาธุรกิจการค้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนีย์ ลาภะสิทธิกุล. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมป่าไม้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2550). รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบรูปแบบโครงสร้าง. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สมพร อินศรี. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธร ภาค 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์..
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาทิตย์ดงยา แสนสำราญ. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อร่าม ศิริพันธุ์. (2541). การเสนอแนะแนวทางการปฏิรูประบบโรงพยาบาลของรัฐ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.