

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านประชากร และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่มี การพัฒนาอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น เพื่อทำให้เกิดการได้เปรียบการแข่งขันทาง ธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน และแสวงหากลยุทธ์ เพื่อ ความอยู่รอดขององค์กร ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วยทรัพยากรที่ สำคัญ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุคิบ และการจัดการ จะพบว่าองค์กรพยายามจัดสรร และใช้ ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น องค์กรจึงได้มีการวางแผนกลยุทธ์ และ นโยบายสำหรับองค์กรของตนเอง โดยการวิเคราะห์ถึงข้อดี และข้อด้อยของการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และพยายามนำเสนอข้อดีให้เด่นชัด พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อด้อย ให้เป็น โอกาส ขององค์กร สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องแข่งขันในสภาวะปัจจุบัน และเพื่อให้ องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้า จำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขององค์กร (มานพ ชูนิล. 2545 : 8-15)

องค์กรที่ตั้งขึ้น ย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้น ๆ ตั้งขึ้น ซึ่งจะแตกต่างกัน ทั้งรูปแบบ จุดมุ่งหมาย ขนาด และความยุ่งยากซับซ้อน แต่ใน ความแตกต่างดังกล่าวนี้ จะมีอยู่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันในทุกองค์กร คือ “บุคคล” ที่จะ เป็น ผู้ดำเนินการในสิ่งต่างๆ ขององค์กร การกระทำหรือพฤติกรรมของคนจะมีผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้ได้ทราบถึงธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการ ตลอดจนสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจต่างๆ ที่จะทำให้นมนุษย์เกิดความสนใจใน การอุทิศตนเพื่องาน และองค์กร (ชวนา อัครักษ์พันธุ์. 2546 : เว็บไซต์) การบริหารงาน ขององค์กรใด ๆ นั้น จะต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยที่สำคัญ และ “คน” นับว่าเป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญมากที่สุด ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงิน และวัสดุคิบ ตลอดจนมีการจัดการที่ดีเพียงใด ก็ตาม สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากปราศจากคนซึ่ง

เป็นผู้ที่จะนำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น “คน” จึงเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีค่าที่สุดเหนือสิ่งใดในองค์การ จะเห็นได้ว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมของคนในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจ และสามารถจัดการเรื่อง “คน” ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การได้ (วิรัช สวงวนวงษ์วาน. 2546 : 1-12)

คนในองค์การ จึงถือเสมือนว่าเป็น “ทุน” ที่องค์การได้นำมาลงทุน ด้วยเหตุนี้เอง การที่สูญเสียคนไปจากองค์การ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์การต้องสูญเสียต้นทุนไป โดยที่ ได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ในขณะที่เดียวกัน ก็จะต้องเสียทุนเพิ่มขึ้นอีกในการที่รับคนใหม่เข้ามาเพื่อทดแทนคนเก่า และกว่าคนใหม่จะผ่านขั้นตอนต่างๆ ของการเลือกสรร ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้มีความชำนาญ และมีทักษะได้เท่าเทียมกับคนที่ออกไปก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยทั้งเวลา ทุนทรัพย์ ซึ่งเท่ากับว่าการที่คนออกไปจากองค์การนั้น องค์การจะต้องเสียทั้งเงิน ทั้งเวลาไปมากพอสมควร และยิ่งกว่านั้น ในช่วงเวลาที่กำลังฝึกฝนคนใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าอยู่นี้ อาจทำให้ผลงาน และผลผลิตขององค์การลดลงได้ สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ องค์การควร จะได้รับการปรับปรุงระบบการจัดการและวัฒนธรรมองค์การเพื่อที่จูงใจให้คนเกิดความผูกพัน และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การได้อีกด้วย

การที่องค์การจะได้รับการปรับปรุง เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์การนั้น ควรจะย้อนไปพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การ ดังที่มาร์ช และไซมอน (March and Simon. 1952 : 84) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การและสมาชิกที่ทำงานให้องค์การ จะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน แต่ละฝ่ายจะเรียกร้อง และแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน การแลกเปลี่ยนขององค์การ ก็คือ การมอบสิ่งจูงใจต่างๆ ให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถเป็นการตอบแทนแก่องค์การ จึงอาจกล่าวได้ว่า การผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์การและบุคลากรนั้น จำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และองค์การสามารถตอบสนองความพึงพอใจพื้นฐานได้ หากองค์การใดก็ตาม สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่จะหลอมพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวและสามารถเป็นบันไดที่จะทำให้นุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นย่อมต้องการที่จะทำงานในองค์การนั้นต่อไป ส่งผลให้มี

ความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมที่อบอุ่น และไม่สามารถตอบสนองความต้องการและพึงพอใจของบุคคลได้ ระดับความผูกพันของ บุคคลที่มีต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหิน (Alienation) ต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจ ส่งผลเสียต่อองค์กรได้ (ชัยอนันท์ กุ่มภักข. 2544 : 8)

ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และได้รับความสนใจอย่างมาก ว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในภายในภายหลัง ปัจจัยหนึ่งที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบแผนในการดำรงอยู่ของ สมาชิกในองค์กร หากความต้องการของพนักงานในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ ตอบสนองซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงาน หรือบุคลากร เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นระบบการการทำงานที่ดี รวมถึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บรรยากาศขององค์กร เสริมสร้างความรู้สึที่ดีที่อยู่ในองค์กร อันได้แก่ ความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้มารับบริการ ในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้นาน

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือกลุ่ม พนักงานส่วนตำบล และกลุ่มพนักงานจ้าง (ลูกจ้าง) ปัจจุบัน โครงสร้างบุคลากรเริ่ม เปลี่ยนเป็นระบบมากขึ้น พนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คือ การที่พนักงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตัวในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการที่จะทำให้พนักงาน ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถให้กับองค์กรนั้น แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า พนักงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการ โอน(ย้าย)ตำแหน่งจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นไปสังกัดหน่วยงานใหม่เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะดูได้จากอัตราการ โอนย้ายจาก สำนักงานท้องถิ่นอำเภออย่างสีสุราช พบว่า ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 12 ราย ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 20 ราย ซึ่งเพิ่มขึ้น จำนวน 8 ราย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภออย่างสีสุราช. 2552 : 1-5) แสดงให้เห็นว่า พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแมเยอร์ และ ออลเด็น (Meyer and Allen. 1990 : 56-63) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

อาจจะลาออกจากองค์กร หรือหากไม่ลาออกก็อาจจะปฏิบัติงานโดยขาดความตั้งใจ ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เนื่องจากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม โดยจะทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันว่ามีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรกันอย่างไรบ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อจะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนสร้างเสริมความผูกพันให้มีความแน่นแฟ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

2. วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ โดยศึกษามาจากสุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2547 : 69)

1.1.1 วัฒนธรรมการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายส่งเสริมการพัฒนา
งาน พัฒนาคณะและพัฒนางาน การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่
จะเกิดขึ้นทั้งกับตัวบุคลากร และลูกค้า (ผู้รับบริการ) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และม
ความมั่นคงในการทำงาน

1.1.2 วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย การให้ความเคารพซึ่งกัน
และกันด้วยวัฒนธรรมการไหว้ เอกสิทธิ์บุคคกร ปฏิญญาบุคคกร และความเป็นกันเอง
ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

1.2 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่บุคลากรมีต่อองค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน
ความหวังใในอนาคตขององค์การ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ
ความภาคภูมิใจ การปกป้องชื่อเสียง และความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ
โดยศึกษามาจากวงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2552 : 49-51)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 198 คน ประกอบด้วย
(สำนักงานท้องถิ่นอำเภอยางสีสุราช. 2552 : 8)

2.1.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 93 คน

2.1.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน

2.1.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 53 คน

2.1.4 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 39 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยสุ่มเลือกตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 198 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราช

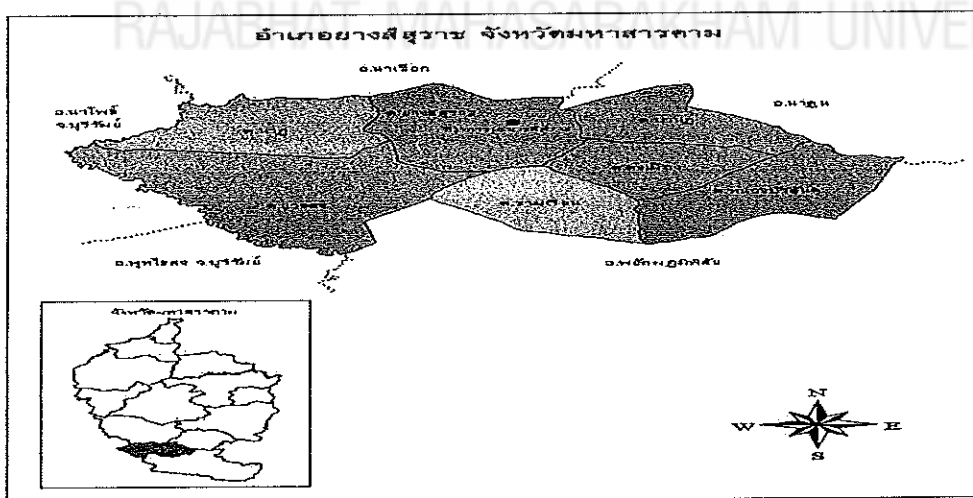
3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกู่

3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสันตุ

3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลคงเมือง

3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเวงคง

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง



แผนที่ที่ 1 แผนที่อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2552 : เว็บไซต์

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ตำแหน่งงาน
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 7) ระดับรายได้

4.1.2 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1) วัฒนธรรมการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1.1) นโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคนและพัฒนา

1.2) การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะ

เกิดขึ้นทั้งกับตัวบุคลากร และลูกค้า (ผู้รับบริการ)

1.3) กระบวนการทำงานที่ชัดเจน

1.4) ความมั่นคงในการทำงาน

2) วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.1) ความเคารพซึ่งกันและกันด้วยวัฒนธรรมการไหว้

2.2) เอกลักษณ์บุคลากร

2.3) ปฏิญญาบุคลากร

2.4) ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

4.2 ตัวแปรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

4.2.1 ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน

4.2.2 ความหวังใจในอนาคตขององค์การ

4.2.3 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ

4.2.4 ความภาคภูมิใจ

องค์การ

4.2.5 การปกป้องชื่อเสียง

4.2.6 ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ

ประโยชน์การศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารนำไปเป็นนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคนและพัฒนาองค์การให้มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางการเสริมค่านิยมและพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

1. เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง
2. อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม นับตั้งแต่แรกเกิด จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม นับเป็นปี ประกอบด้วย อายุไม่เกิน 30 ปี 31 – 40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี 61 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส หรือเป็นหม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่บรรจุและแต่งตั้งในองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอขุขันธ์สุราษฎร์ จนถึงปัจจุบัน นับเป็นปี ได้แก่ 0-2 ปี 3-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

7. รายได้ทั้งหมดต่อเดือน หมายถึง ระดับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมค่าล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท

8. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันของข้อมูล 2 กลุ่มที่มีความเป็นไปได้ในหลายทิศทาง เช่น มีการเพิ่มขึ้นเหมือนกัน มีการลดลงเหมือนกันหรือข้อมูลกลุ่มหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกกลุ่มหนึ่งมีการลดลง เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุขันธ์สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม

9. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การปฏิบัติการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับแบบแผน หรือความเชื่อ หรือพฤติกรรมที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในทุกระดับทั่วทั้งองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้มีวัฒนธรรมองค์การ 2 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

9.1 วัฒนธรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่เป็นภาพลักษณ์ขององค์การที่ชัดเจน ได้แก่

9.1.1 นโยบายการส่งเสริมพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์การ หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาบุคคลและหน่วยงาน

9.1.2 การคำนึงถึงความปลอดภัย ด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ทั้งกับตัวพนักงานและลูกค้า (ผู้รับบริการ) หมายถึง การจัดให้มีการความปลอดภัยแก่การทำงานและการให้บริการ โดยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นทั้งผู้รับบริการและบุคลากรขององค์การ

9.1.3 กระบวนการทำงานที่ชัดเจน หมายถึง การจัดทำลักษณะงานให้เกิดความรวดเร็ว มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

9.1.4 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิได้รับอย่างเสมอภาค

9.2 วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตัวต่อกันในระดับพนักงานกับพนักงาน หรือระดับพนักงานกับหัวหน้า หรือผู้บริหารขององค์กร ได้แก่

9.2.1 ความเคารพซึ่งกันและกัน หมายถึง การปลุกฝังให้พนักงานทุกระดับให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงออกทางความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

9.2.2 เอกลักษณ์บุคลากร หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามนิสัยและพฤติกรรม

9.2.3 ปฏิญญาบุคลากร หมายถึง สัญญาหรือข้อตกลงที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

9.2.4 ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติตนระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่หรือสายการบังคับบัญชา ตามปกติแบบเรียบง่าย ไม่มีความกดดันหรือเอารัดเอาเปรียบ

10. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การปฏิบัติการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถวัดได้จากแบบสอบถาม ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

10.1 ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกในด้านความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือถ้าได้รับมอบหมายงานที่ไม่ใช่งานในความรับผิดชอบของท่านโดยตรงจะรู้สึกไม่อยากทำงานชิ้นนั้น และความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน

10.2 ความหวังในอนาคตขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกต้องการให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น โดยมีความหวังอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และความคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปตลอด

10.3 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และพร้อมจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยดี ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน และงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะ

10.4 ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วยความคิดที่ว่าองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในด้านหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน และการพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

10.5 การปกป้องชื่อเสียง หมายถึง ความรู้สึกรักและหวงแหนขององค์กร ไม่ต้องการให้องค์กรเสียชื่อเสียง หรือมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ประกอบด้วยความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย การทำงานด้วยความเอาใจใส่ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อมิให้มีการร้องเรียน และการทำงานในองค์กรโดยยึดหลักตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดการยอมรับจากทุกหน่วยงาน

10.6 ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกต้องการเป็นพนักงานและไม่คิดลาออกจากองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงความรู้สึกในผลสำเร็จของงานคือรางวัลของการทำงาน การไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแม้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหรือการให้ข้อเสนอที่ดีกว่าของหน่วยงานอื่น

11. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43) ซึ่งในที่นี้หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

12. บุคลากร หมายถึง พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น