

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านประชากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่มี การพัฒนาอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น เพื่อทำให้เกิดการได้เปรียบการแข่งขันทาง ธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน และแสวงหากลยุทธ์ เพื่อ ความอยู่รอดขององค์กร ประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุคิบ และ การจัดการ จะพบว่าองค์กรพยายามจัดสรร และใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น องค์กรจึงได้มีการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายสำหรับองค์กรของตนเอง โดยการ วิเคราะห์ถึงข้อดีให้เด่นชัด พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อด้อย ให้เป็นโอกาสขององค์กร สิ่งเหล่านี้ จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องแข่งขันในสภาวะปัจจุบัน และเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้า จำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร (มานพ ชูนิล. 2545 : 8-15)

องค์กรที่ตั้งขึ้น ย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้น ๆ ตั้งขึ้น ซึ่งจะแตกต่างกัน ทั้งรูปแบบ จุดหมาย ขนาด และความยุ่งยากซับซ้อน แต่ในความ แตกต่างดังกล่าวนี้ จะมีอยู่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันในทุกองค์กร คือ “บุคคล” ที่จะป็น ผู้ดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ ขององค์กร การกระทำหรือพฤติกรรมของคนจะมีผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้ได้ทราบถึงธรรมชาติของมนุษย์ความ ต้องการ ตลอดจนสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่จะทำให้มนุษย์เกิดความรู้สึกในการอุทิศ ตนเพื่องาน และองค์กร (ชวนา อัครักษ์พันธุ์. 2546 : ออนไลน์) การบริหารงานของ องค์กรใด ๆ นั้น จะต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยที่สำคัญ และ “คน” นับว่าเป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญมากที่สุด ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงิน และวัสดุคิบ ตลอดจนมีการจัดการที่ดีเพียงใดก็ ตาม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากปราศจากคนซึ่งเป็น ผู้ที่จะนำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น “คน” จึงเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีค่า ที่สุดเหนือสิ่งใดในองค์กร จะเห็นได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมของคนในการ ทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจ และสามารถจัดการเรื่อง “คน” ในองค์กรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2546 : 1-12)

คนในองค์กร จึงถือเสมือนว่าเป็น “ทุน” ที่องค์กรได้นำมาลงทุน ด้วยเหตุผลนี้เองการที่สูญเสียคนไปจากองค์กร ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนไป โดยที่ได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ในขณะที่เดียวกัน ก็จะต้องเสียทุนเพิ่มขึ้นอีกในการที่รับคนใหม่เข้ามาเพื่อทดแทนคนเก่า และกว่าคนใหม่จะผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของการเลือกสรร ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้มีความชำนาญ และมีทักษะ ได้เท่าเทียมกับคนที่ออกไปก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยทั้งเวลา ทุนทรัพย์ ซึ่งเท่ากับว่าการที่คนออกไปจากองค์กรนั้น องค์กรจะต้องเสียทั้งเงิน ทั้งเวลาไปมากพอสมควร และยิ่งกว่านั้น ในช่วงเวลาที่กำลังฝึกฝนคนใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าอยู่นี้ อาจทำให้ผลงาน และผลผลิตขององค์กรลดลงได้ สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ องค์กรควรจะได้รับการปรับปรุงระบบการจัดการและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อที่มุ่งใจให้คนเกิดความผูกพัน และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรได้อีกด้วย

การที่องค์กรจะได้รับการปรับปรุง เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ควรจะย้อนไปพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กร ดังที่มาร์ช และไซมอน (March and Simon, 1952 : 84) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรและสมาชิกที่ทำงานให้องค์กร จะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน แต่ฝ่ายจะเรียกร้อง และแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในลักษณะเดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน การแลกเปลี่ยนขององค์กร ก็คือการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถเป็นการตอบแทนองค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่า กานผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคลากรนั้น จำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และองค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจพื้นฐานได้ หากองค์กรใดก็ตาม สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะหลอมพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวและสามารถเป็นบันไดที่จะทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นย่อมต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมที่อบอุ่นและไม่สามารถตอบสนองความต้องการและพึงพอใจของบุคคลได้ ระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหิน (Alienation) ต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์กรได้ (ชัยอนันท์ คุ่มภักข. 2544 : 8)

ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และได้รับความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในภายหลัง ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบแผนในการดำรงอยู่ของสมาชิกในองค์กร หากความต้องการพนักงานในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ตอบสนองซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงาน หรือบุคลากร เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นระบบการทำงานที่ดี รวมถึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บรรยากาศขององค์กรเสริมสร้างความรู้สึที่ดีที่อยู่ภายในองค์กร อันได้แก่ ความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้มารับบริการ ในองค์กรทำให้บุคลากรมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้นาน

องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานพัฒนาในระดับตำบล เป็นองค์กรที่ได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นหลักหรือเป็นแกนนำที่สำคัญในการพัฒนาที่จะแก้ไข ปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในระดับตำบล ตลอดจนกระตุ้นให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตื่นตัว และร่วมกิจกรรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านบุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ มักจะมีการขอย้ายบ่อย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็น ไปอย่างไม่เต็มที่หรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่ พรณี ศิริวุฒิ (2547 : 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการสำรวจบุคลากรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ หรือไม่อย่างไร และเป็นความผูกพันในประเด็นใดอย่างไร จากนั้นผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีคุณลักษณะส่วนตัวแตกต่างกัน ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ สารสนเทศของการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความ

ผูกพันต่อองค์การและนำไปกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
คอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกันไป มีความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
คอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับใน
เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อ

องค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Porter & Smith. 1974 : 603 ; อ้างถึงใน พิษณุกุล ศิริปัญญา. 2545 : 54)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการทำวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

- 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดไชยศรี
- 2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาจำปา
- 2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลคงพูน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2557

4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 127 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอนจัน. 2556 : 8)

4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 97 คน ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727)

5. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 5.1.1 เพศ
- 5.1.2 อายุ
- 5.1.3 ระดับการศึกษา

5.1.4 ตำแหน่งงาน

5.1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 3 ด้าน (Porter & Smith. 1974 : 603 ; อ้างถึงใน พิชญากุล ศิริปัญญา. 2545 : 54) ได้แก่

5.2.1 ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

5.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลแสดงออกเป็นทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ที่มีความต้องการ เป็นสมาชิกองค์กร และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย องค์กรแห่งนี้เป็นที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน ภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ มีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์กรของบุคลากรกับบุคคลภายนอก รู้สึกร่าเริงว่าปัญหาขององค์กรแห่งนี้คือปัญหาของบุคลากรมักคิดคำนึงข้อดีขององค์กรอยู่เสมอ ไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการขององค์กร คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จะชี้แจงกล่าวแก้ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรสร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเอาใจช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร

ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร ประกอบด้วย บุคลากรทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง พร้อมทั้งจะทำงานหนัก หากว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้บุคลากรผลิตผลงานที่ดี เมื่อได้รับมอบหมายอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง องค์กรไม่ใช่ของบุคลากรคนเดียวทำงานให้ผ่านไปโดยไม่คิดพลาดก็เพียงพอแล้ว หากได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบบุคลากรมักจะไม่พอใจในการทำงานชิ้นนั้น พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย รู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร รู้สึกว่าองค์กรนี้ให้ออกาสบุคลากรได้ทำงานตามความถนัดและความต้องการของตน ยินดีและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน และเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วย ยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า พอใจที่ได้เลือกทำงานองค์กรนี้ แทนที่จะเลือกทำงานอื่น หากมีโอกาสย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น คาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาด พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้อยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป คิดว่าตนเองสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอื่น ได้อย่างง่ายดาย เหมือนกันที่เกิดขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ได้มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในอบต.แห่งนี้ไม่ว่าทำงานที่ใดไม่มีความแตกต่างกัน หากยังใช้ความรู้ความสามารถเหมือนกัน ไม่เคยคิดถึง การลาออกหรือย้ายงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เลย เชื่อว่าบุคลากรควรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงาน และองค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก

2. องค์กรบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งในที่นี้หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์

3. บุคลากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY