ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

นางสาวณัชชา ชะรัดรัมย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

Organizational Commitment of Officers at Department of Provincial Administration Buriram province

Miss Nutcha Charadram

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์
ชื่อและนามสกุล	นางสาวณัชชา ชะรัดรัมย์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์
ผู้ศึกษา นางสาวณัชชา ชะรัดรัมย์ **รหัสนักศึกษา** 2573004203 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 158 คน ตามสูตรของทาโรยามาเน่ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามระดับตำแหน่ง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้านการยอมรับในค่านิยมนโยบายและเป้าหมายขององค์การและด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ (2) บุคลากรของกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีเพศ และภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การรับฟังปัญหาและความคิดเห็นในด้านการร่วมกันพัฒนาองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ทุกคนทุกระดับตำแหน่งให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเสริมสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความรู้สึกเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

Independent Study title: Organizational Commitment of Officers at Department of Provincial Administration Buriram province
Author: Miss Nutcha Charadram; **ID:** 2573004503; **Degree:** Master of Business Administration
Independent Study advisor: Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor;
Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the organizational commitment of officers at department of Provincial Administration Buriram province; (2) to compare the organizational commitment of officers at department of Provincial Administration Buriram province by personal factors; and (3) to suggest guidelines for enhancing organizational commitment of officers at department of Provincial Administration Buriram province.

This study was a survey research. The population consisted of 260 officers of Provincial Administration Buriram province the sample size was 158 officers calculated by Taro Yamane formula. Used in random stratified. The statistics used for data analysis were. A questionnaire was used in data collection with reliability value of 0.92. This research statistics are percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and least significant difference.

The study indicates that: (1) the overall organizational commitment level of officers at the department of Provincial Administration, Buriram province was at the highest level. When considered all four aspects including dedication to the organization, pride of being a part of organization, accepting organization's morals and policies, and wishing to be a part of an organization, it was found that all of them were also ranked at the highest level. (2) Comparing personal factors in terms of age, educational background, marital status, work place, duration at work, and office rank, there were no significant differences (sig > 0.05) in organization commitments. (3) to establish the employee engagement for the officers at the department of Provincial Administration, Buriram province, it was suggested that the administrative officer should encourage employees at all levels to feel being a part of the organization, keeping an open mind towards employees' problems and opinions including ideas for organization development, and regularly arrange activities to reinforce relationship as a part of the family among each individual.

Keyword: Organizational Commitment, Officers at Department of Provincial Administration Buriram Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอทั้ง 23 อำเภอที่อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการการศึกษาครั้งนี้ และขอบคุณเสมียนตราอำเภอทั้ง 23 อำเภอที่ให้ความอนุเคราะห์ในการนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายในส่วนของอำเภอ และขอขอบคุณข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ของผู้ศึกษาทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาด้วยดี ตลอดมา

ณัชชา ชะรัดรัมย์

มิถุนายน 2560

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ จ
กิตติกรรมประกาศ ฉ
สารบัญตาราง ฌ
สารบัญภาพ ฐ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การศึกษา 4
กรอบแนวคิดการศึกษา 4
สมมติฐานการศึกษา 5
ขอบเขตการศึกษา 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 8
แนวคิดด้านความผูกพันของกรมการปกครองและหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ 16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 31
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 32
การเก็บรวบรวมข้อมูล 35
การวิเคราะห์ข้อมูล 35

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ 40
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ 45
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 74
สรุปผลการศึกษา 74
อภิปรายผล 82
ข้อเสนอแนะ 84
บรรณานุกรม 87
ภาคผนวก 91
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 92
ข ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง 94
ค แบบสอบถาม 99
ประวัติผู้ศึกษา 107

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1.1 ตารางสถิติข้าราชการกรมการปกครองเปรียบเทียบ 6 เดือน 3
ตารางที่ 3.1 ตารางเทียบสัดส่วนจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนประชากรในชั้นภูมิ 32
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ภ
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ภ
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 42
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ 43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ 44
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ 45
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ 46
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 48
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 48
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 50
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 50
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา 51
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ 52
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ 53
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ 53
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ 54
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ 54
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพ 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ 56
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ 56
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ 57
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การโดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ 58
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ภาพรวม โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ 58
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามภูมิลำเนา 59
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน 60
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุราชการ 61
ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ 63
ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ 64
ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ 65
ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ภาพรวม โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ 66
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง 67
ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ 69
ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ 70
ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ 71
ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ 72
ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ภาพรวม โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ 73

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง 18

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายขององค์การ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะหากองค์การใด บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้น ก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์การไม่ได้คาดหวังเพียงต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพียงอย่างเดียว องค์การยังคาดหวังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ เสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่ยากหรือมีปัญหาให้ผ่านลุล่วงไปด้วยดี โดยอุทิศได้ทั้งแรงงานและเวลาเพื่อองค์การ ถ้าหากบุคลากรขององค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะเกิดการเพิกเฉยต่องาน ไม่พอใจในงาน ไม่สนใจละเลยต่อผลงานของตน เกิดการมาสาย การลา การขาดงาน และลาออกในที่สุด (Dale Carnegle Training, 2012: 4) องค์การก็จะเสียเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การของงานราชการนั้น หากอัตราบุคลากรว่างลง จะไม่สามารถรับเปิดรับสมัครเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานได้ทันที ต้องมีการรายงานไปยังหน่วยงานระดับกรมแจ้งอัตราบุคลากรที่ว่างลง และจะต้องรอให้หน่วยงานระดับกรมประกาศสอบบรรจุข้าราชการตามขั้นตอนที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ซึ่งเกิดความล่าช้า ทำให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังเป็นระยะเวลานาน ปัญหาที่จะเกิดตามมาก็คือ ปริมาณงานที่มีเท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม แต่อัตรากำลังน้อยลง เกิดภาวะงานล้นมือ งานค้างสะสม บุคลากรที่มีอยู่เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานหนัก อาจส่งผลให้ผลงานที่ออกมานั้น ก็จะไม่น่าเป็นที่พอใจนักผู้บริหาร อาจจะตำหนิการทำงานของบุคลากร ซึ่งยิ่งทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มสามารถ หมดกำลังใจในการปฏิบัติงานก็เป็นได้ นอกจากนั้นแล้ว องค์การของรัฐบาลยังไม่สามารถรับบรรจุบุคลากรเกินกว่ากรอบที่หน่วยงานกรมกำหนดอีกด้วย ดังนั้น หากหน่วยงานของราชการเกิดมีอัตราบุคลากรว่างลง ก็จะต้องรอให้หน่วยงานระดับกรมบรรจุอัตราใหม่ หรือรับโอนย้ายจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ เท่านั้น แต่ถึงอย่างไร ปัจจุบันนี้ อัตรากำลังของข้าราชการก็ยังขาดแคลนอยู่ ดังนั้น หากองค์การของหน่วยงานราชการ สามารถรักษาบุคลากรในองค์การให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด ก็จะต้องสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุด

สร้างความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกอุ่นใจ รู้สึกพอใจ ปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การไม่คิดที่จะลาออก หรือโอนย้ายไปที่อื่น ถึงแม้จะมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีความก้าวหน้าที่ดีกว่าก็ตาม ความผูกพันต่อองค์การ จึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานราชการอย่างมาก และยังบ่งบอกตัวชี้วัดให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคล

งานราชการ เป็นงานมีความมั่นคงในสายอาชีพ มีสวัสดิการที่ดี เป็นอาชีพที่ทุกคนต่างมุ่งหมายที่รับราชการให้ได้ โดยเฉพาะสังคมไทย กลายเป็นค่านิยมที่ต้องการมีอาชีพรับราชการ เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ต้องไปแข่งขันกับใครหรือธุรกิจใด ในยุคสมัยสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานราชการจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลเช่นเดิม แต่จะมีตัวชี้วัด เพื่อวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างจากธุรกิจภาคเอกชน โดยส่วนใหญ่ ส่วนราชการจะเน้นเสริมสร้างขีดความสามารถในองค์การมากกว่าสร้างความผูกพันต่อองค์การ ถึงแม้งานราชการจะเป็นที่นิยมในสังคมไทย แต่ปัจจุบันนี้ ในยุคที่แบ่งมนุษย์เป็นช่วงชั้นอายุ (generation) ต่าง ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ให้ความสนใจต่ออาชีพรับราชการน้อยลง ความอดทนน้อยลงต่องานราชการที่ต้องปฏิบัติงานตามแบบแผนที่มีไม่ค่อยมีอิสระในการทำงาน จึงมีการโอนย้าย เปลี่ยนกรม หรือการลาออก เป็นจำนวนมาก (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2553: 1) ทำให้เกิดขาดแคลนบุคลากร เกิดชะงักต่อการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลโดยตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อให้องค์การชะงัก คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การที่ลดลง ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน หรือราชการหากการผสานความเป็นหนึ่งเดียวขององค์การเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนงานประสิทธิภาพลดลง การร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายก็กระทำได้ยาก ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การที่บุคลากรมีการละเลย เพิกเฉย ขาดงาน โยกย้าย หรือลาออกในส่วนงานราชการที่ได้ชื่อว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงที่สุด ปัจจุบัน มีอัตราที่เพิ่มขึ้นทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังที่จะปฏิบัติงานในส่วนงานราชการ แม้ว่าในส่วนงานราชการนั้น จะมีการประกาศสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง ทำให้การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้แล้ว การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในตลาดโลกปัจจุบัน ยังส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน แม้ในส่วนของภาครัฐและการบริหารส่วนท้องถิ่นหลายภาคส่วนได้มีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน โดยการนำแนวคิดการบริหาร

ภาครัฐเข้ามาประยุกต์ในระบบการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อปฏิรูประบบข้าราชการไทยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นแล้วก็ตาม การที่องค์การของรัฐจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การไปตลอดจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ โดยที่ไม่ให้เกิดภาวการณ์เบื่องาน และในทางตรงกันข้าม จะต้องสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ เพื่อขับเคลื่อนองค์การตามนโยบายการบริหารราชการของประเทศนั้น นอกเหนือจากการสร้างผลงานขององค์การผู้บริหารในยุคปัจจุบัน จะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่ เพื่อการขับเคลื่อนองค์การอย่างต่อเนื่อง

ที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ มีข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่โดยการลงพื้นที่เป็นส่วนมาก และการกระทำหน้าที่ภารกิจตามนโยบายต่างๆ มีหลายรูปแบบ เช่น การประสานงานความขัดแย้งในพื้นที่ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การบำบัดทุกข์ของประชาชนในพื้นที่ การบำรุงสุข พบปะ เยี่ยมเยือน ดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนกับความรู้สึกของประชาชน จะต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบและเป็นธรรม อาจเกิดความเสี่ยงในอาชีพทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การลดลง เห็นได้จากบุคลากรมักจะลาออกจากองค์การไปอยู่องค์การอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่น โดยเปรียบเทียบสถิติจำนวนบุคลากรของกรมการปกครอง จำนวน 6 เดือน (กองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง, 23 ธันวาคม 2559) ตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สถิติข้าราชการกรมการปกครองเปรียบเทียบ 6 เดือน

เดือน	ชาย	หญิง	รวม	เปรียบเทียบ
ก.ค.59	7,413	5,861	13,274	
ส.ค.59	7,474	5,875	13,349	-75
ก.ย.59	7,555	5,918	13,473	-124
ต.ค.59	7,376	5,915	13,291	182
พ.ย.59	7,329	5,906	13,235	56
ธ.ค.59	7,322	5,905	13,227	8
รวม	**44,469**	**35,380**	**79,849**	**47**

จะเห็นได้ว่าสถิติราชการกรมการปกครองมีอัตรา เพิ่ม ลด ในทุกเดือน แสดงถึงออกและบรรจุใหม่ของข้าราชการเรื่อย ๆ ทำให้เกิดความสูญเสียค่าใช้จ่าย เวลาการฝึกอบรมให้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทำให้ต้องสูญเสียผลประโยชน์ต่างๆ และขาดบุคลากรที่ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบทั้งกับองค์การและบุคลากรที่ทางานอยู่ปัจจุบัน ในด้านการมีจำนวนงานเพิ่มมากขึ้น ขาดขวัญและกำลังใจในทำงานและการแบ่งเวลาฝึกสอนบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงตลอดจนมีการเปรียบเทียบกับข้าราชการซึ่งยังมีอยู่บางส่วน ถึงการยึดถือปฏิบัติที่ต่างกันในองค์การเดียวกัน ส่งผลเสียต่อความรักและความผูกพันต่อองค์การทำให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์การในระดับที่สูงขึ้น ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การในระยะยาวต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

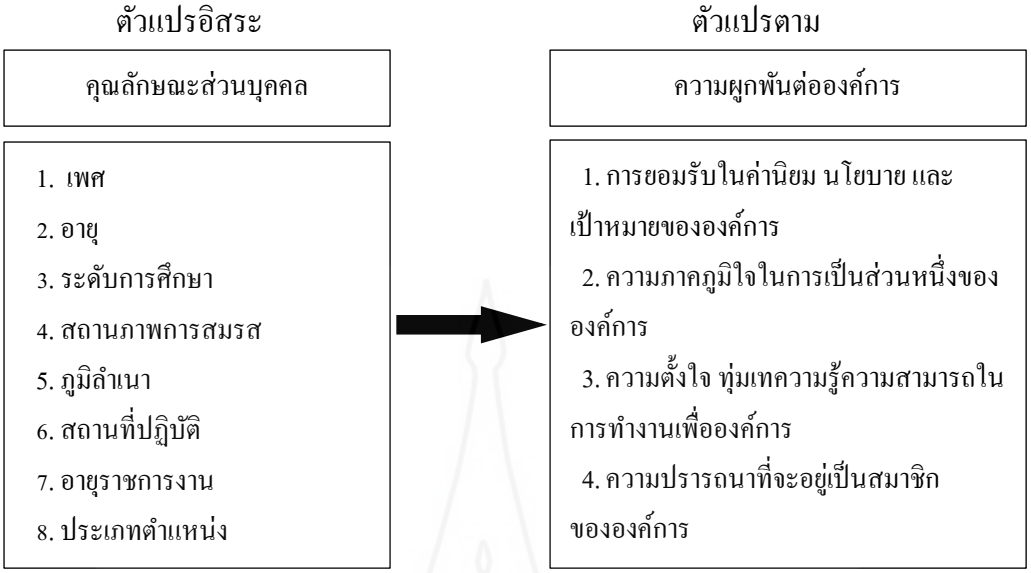
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แนวคิดของ บูชานัน (Buchanan, 1974: 533) และปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความผูกพันต่อแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977: 121) นำมาใช้เป็นเกณฑ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในส่วนจังหวัด และอำเภอทั้ง 23 อำเภอ จำนวน 260 ราย

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 1088) กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน ไม่เกิน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 158 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรที่จะศึกษาเป็นกลุ่ม ๆ (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นระดับ ดังนี้ ระดับผู้บริหาร ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการวิจัยแนวคิดนี้ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และประเภทตำแหน่งและระดับ

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นโยบายและการบริหาร ผลประโยชน์และค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระเวลาที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม 2559 ถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก พฤติกรรมของบุคคลในกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่รู้สึกรัก และปรารถนาที่อยู่กับองค์การนี้ตลอดไป ที่มีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมา 4 ลักษณะ ได้แก่

6.1.1 การยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยยอมรับในวิธีการปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์การ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

6.1.2 มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นสมาชิกองค์การ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในองค์การว่าเป็นองค์การที่ดีที่สุด และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ

6.1.3 มีความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ การทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถและการปฏิบัติงาน นอกเหนือความรับผิดชอบอย่างเต็มใจ การยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติงาน

ให้องค์การ แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน เพื่อมุ่งผลสำฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร

6.1.4 มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยบุคลากรรู้สึกมีความสุขต่อการทำงาน การไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน การคิดว่าการลาออกจะได้รับผลเสียมากว่าการปฏิบัติงานในองค์การต่อไป คิดงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า พัฒนา และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่กดดัน หรือคลุมเครือในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

6.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

6.3 ข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้รับราชการในสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนงานระดับภูมิภาคของกรมการปกครอง ประกอบด้วยที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ มีปลัดจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีกลุ่มงานย่อยอีก 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง และกลุ่มงานการเงินและบัญชี และหน่วยงานย่อยอีก 23 แห่ง คือ ที่ทำการปกครองอำเภอทั้ง 23 อำเภอ โดยมีนายอำเภอ เป็นหัวหน้าส่วนราชการย่อย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้บริหาร ได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์การเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

7.2 ผู้บริหาร สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ เพื่อกำหนดแนวทาง กลยุทธ์การบริหารบุคลากร เพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ
2. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายที่สำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

บูชานัน (Buchanun, 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1) ด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2) ด้านการมีส่วนร่วมโดยการทุ่มเทในงานของตน
3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ

สเตียร์ (Steers, 1977: 46) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การไปในทิศทางเดียวกัน คือ ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทุ่มเท อุทิศกำลังกาย เพื่อร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การที่กำหนดไว้

2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง การยอมรับ เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวัง

ให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2557: 5-15) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เนื่องจากการที่องค์การจะประสบความสำเร็จนั้น องค์การมิได้คาดหวังเพียงต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่องค์การคาดหวังให้บุคลากรของตน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างดีตามที่องค์การต้องการ และปฏิบัติงานในองค์การเหมือนกับเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ในกรณีที่มีงานลักษณะพิเศษที่ต้องการให้บุคลากรอุทิศเวลาและแรงงานให้กับองค์การเป็นพิเศษ เช่นนี้ บุคลากรอาจให้ความร่วมมือและร่วมแรงทำงานให้กับองค์การจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องพฤติกรรมการมีส่วนร่วมผูกพัน ความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือร่วมแรงกัน ในการปฏิบัติงาน

นอร์ทคราฟท์ และ นีล (Northcraft and Neale, 1991: 290) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นพลังแห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรู้สึกเกิดความผูกพันต่อองค์การซึ่งไม่เพียงแค่ความจงรักภักดีเท่านั้น แต่หมายถึง รักและหวงแหน ความเอาใจใส่ต่อองค์การ เพื่อช่วยให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่การประสบความสำเร็จและความสำเร็จนั้น จะถูกบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การรักษาความสำเร็จนั้น ให้อยู่อย่างยั่งยืน

สเตียร์ส และ พอตเตอร์ (Steers and Porter, 1979: 303 - 304) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizationnal Attachment) ได้แก่

1) ขั้นตอนการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นขั้นตอนแรกในการที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ

2) ขั้นตอนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกต่อองค์การ เช่น การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความทุ่มเท ยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานการลาออกจากงานในระดับต่ำ และยินดีจะเป็นสมาชิกภาพขององค์การจนเกษียณ

3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันธ์ต่อองค์การ เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่บุคลากรตัดสินใจที่จะอยู่ หรือลาออกจากองค์การ

ธจิตรา กาจหาญ (2554: 31) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ตลอดจนความภักดีและความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ซึ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การของบุคคล สามารถเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในหรือเป็นความผูกพันด้านจิตใจ

ดันแฮม และคณะ (Dunham et al, 1994: 370) ได้สรุปความหมาย ตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2) ความต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3) มาตรฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

จากความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การที่สะท้อนถึงความรู้สึกต่อองค์การเสมือนเป็นเจ้าของ มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายองค์การ อีกทั้ง ยังเป็นบุคคลที่ชักนำ ชักจูง บุคลากรคนอื่น ๆ ให้เกิดความรัก ภักดี รู้สึกภาคภูมิใจ และอยากจะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์การตลอดไป เสมือนเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์การ

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายอัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ มีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การ สามารถสะท้อนความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของบุคลากรและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การ สามรถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์การ

3) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

บูชานัน (Buchanan ll, 1974: 533-546) กล่าวว่า ความผูกพัน มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านทัศนคติของบุคลากร ซึ่งจะเชื่อมกับเป้าหมายขององค์การ การเชื่อมโยงนี้ จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมขององค์การ โดยบุคลากรจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเจ้าของขององค์การ มีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งเพื่อความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งการลดความเสี่ยงจากภายนอกที่จะมากระทบต่อความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเงื่อนไขขององค์การทุกองค์การที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ความผูกพันของผู้บริหารต่อองค์การมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่ ดังนั้น ในการบริหารงานนั้น จะต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบ และอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลองค์การให้อยู่ในสถานภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การและที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ กระบวนการจูงใจ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมีทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs Theory) ใน ค.ศ. 1943 (ราณี อิสิชัยกุล, 2557: 7-13) ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย (Physiological Need) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เป็นลำดับขั้นความต้องการที่ขั้นต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของความต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น อาหาร

เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและการพักผ่อน เป็นต้น บุคลากรที่มีความต้องการในระดับนี้จะไม่ให้ความสำคัญของงานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานเหล่านี้

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะปลอดภัย และมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัว และความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างการ และจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการด้านความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องป้องกันขณะปฏิบัติงาน ทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งมีฐานะเป็นหลักประกันว่าจะไม่ทำให้ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน

3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Need) ได้แก่ ความต้องการสังคม หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะ พูดคุย เข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการมีคนรักและเข้าใจ บุคลากรที่ต้องการสังคม และความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4) ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วยความต้องการที่ตอบสนองมีฐานะทางสังคม และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าของตนเอง เป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจ และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามาจากการที่เป็นที่รู้จัก ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จและน่าเชื่อถือของงาน ทำให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตน

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self - actualization Need) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นไปดังที่ตนเองคาดหวัง โดยใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างที่มีอยู่ คือการไปให้ถึงศักยภาพสูงสุด และอาจจะเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้จะได้รับยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลได้การการสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจให้เกิดความต้องการอีกต่อไป จึงจำเป็นจะต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการที่ลำดับขั้นสูงขึ้นไป

1.3.2 ทฤษฎี ERG ของนักจิตวิทยา เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 (ราณี อิสิชัยกุล, 2557: 7-17) โดยพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเพียง 3 ระดับ

1) ความต้องการในการมีชีวิต (Existence Needs: E) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้อง ด้วยแนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้ คือ คนเราจะมีความพอใจเกิดขึ้น เมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น

3) ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ได้แก่ ความต้องการด้านการพยายามพัฒนาตนเอง ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ให้ผู้อื่นยอมรับ และยกย่องนับถือ

ทฤษฎี ERG มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้น ของมาสโลว์ คือ

1) ความต้องการของการมีชีวิต เปรียบได้กับความต้องการทางกายและความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น คล้ายความต้องการสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า เหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

2) ทฤษฎี ERG นำเสนอหลักความพึงพอใจและความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Principle) ที่มีแนวคิดคล้ายกับมาสโลว์ คือ มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้ว จะผลักดันให้เกิดความต้องการในระดับถัดไป

อย่างไรก็ดี ทฤษฎี ERG ก็ยังมีประเด็นที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้

1) มนุษย์ อาจมีความต้องการไม่เป็นลำดับขั้น และมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภท ในช่วงเวลาเดียวกัน

2) อัลเดอร์เฟอร์ เสนอแนะหลักการที่เรียกว่า หลักความกดดัน และการถดถอย (Frustration - Regression Principle) หมายถึง การที่มนุษย์ประสบความยากลำบากในความพยายาม

ที่จะตอบสนองความต้องในลำดับขั้นถัดไป จะเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเกิดความท้อถอย และต้องการหยุดความต้องการนั้น ๆ และถอยกลับมายังลำดับความต้องการที่ต่ำกว่าหรือระดับเดิม

1.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เฮอร์ซเบอร์ก, เมยูสเนอร์ และ ซายเดอร์แมน (Harzberg, Frederick., Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman 2011: 113-115) ได้พัฒนา ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ขึ้นช่วงปี ค.ศ.1960 โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์การ ในเมืองพิสต์เบอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจ และไม่พอใจ ในการทำงานศึกษา พบว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยการเจริญเติบโต (Motivation or Growth Factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors)

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยการเจริญเติบโต คือ ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานนั้น น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอานาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน

ปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์การ และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้

2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่หากขาดหายไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน แม้มีอยู่ ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่พอเพียงหรือขาดหาย จะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์การ ประกอบด้วย

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ

(6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศ เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

(7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว เป็นต้น

(8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

(9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือ การนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

เฮอร์ซเบอร์ก ได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1) เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของบุคคลโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job Context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้ จะได้รับการตอบสนองอย่าง

พอใจ และก็เป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้น คือ การตอบสนองในสิ่งนี้เป็นการตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2) ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ คนแต่ละคน มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป เฮอร์ซเบอร์ก ได้จำแนก คนทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) Motivation Seeker คนประเภทนี้มักจะฝักใฝ่ในเนื้อหาของงาน ต้องการทำงานให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มากนัก คนพวกนี้ จะมีความพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้น เป็นงานที่ดี (2) Maintenance Seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้ จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่าสถานที่สวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

1.3.4 ทฤษฎีการลงทุน (Side - bet theory.1960: 32-40) เบคเกอร์ และ คาร์เพอร์ ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้น ได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการ จะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลนั้นได้เสียไป ในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้น ในรูปเงินเดือนค่าตอบแทนอื่น ๆ สวัสดิการ และอำนาจ หน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปแบบของกำลังกาย และกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์การนาน ย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์การได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การ ก็เท่ากับว่าการลุงทุนของเขาได้สะสมไว้ ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การใหม่

2. แนวคิดด้านความผูกพันของกรมการปกครอง และหน่วยงานสังกัดกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

2.1 ข้อมูลทั่วไปของกรมการปกครอง และหน่วยงานสังกัดกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

กรมการปกครอง เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2505 โดยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้ว ในปี พ.ศ. 2476

กรมพลำภัง ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 จึงเปลี่ยนมาใช้ชื่อ "กรมการปกครอง" จนถึงปัจจุบัน

2.1.1 ค่านิยม (Core value) บำบัดทุกข์ บำรุงสุข

2.1.2 วิสัยทัศน์ (Vision) ของกรมการปกครอง องค์การหลักในการบริหารราชการและบูรณาการงานในพื้นที่ เพื่อความมั่นคงผาสุกของประชาชน

2.1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1) พัฒนา และสร้างความเข้มแข็งของราชการส่วนภูมิภาค ในการบริหารจัดการแบบบูรณาการในพื้นที่

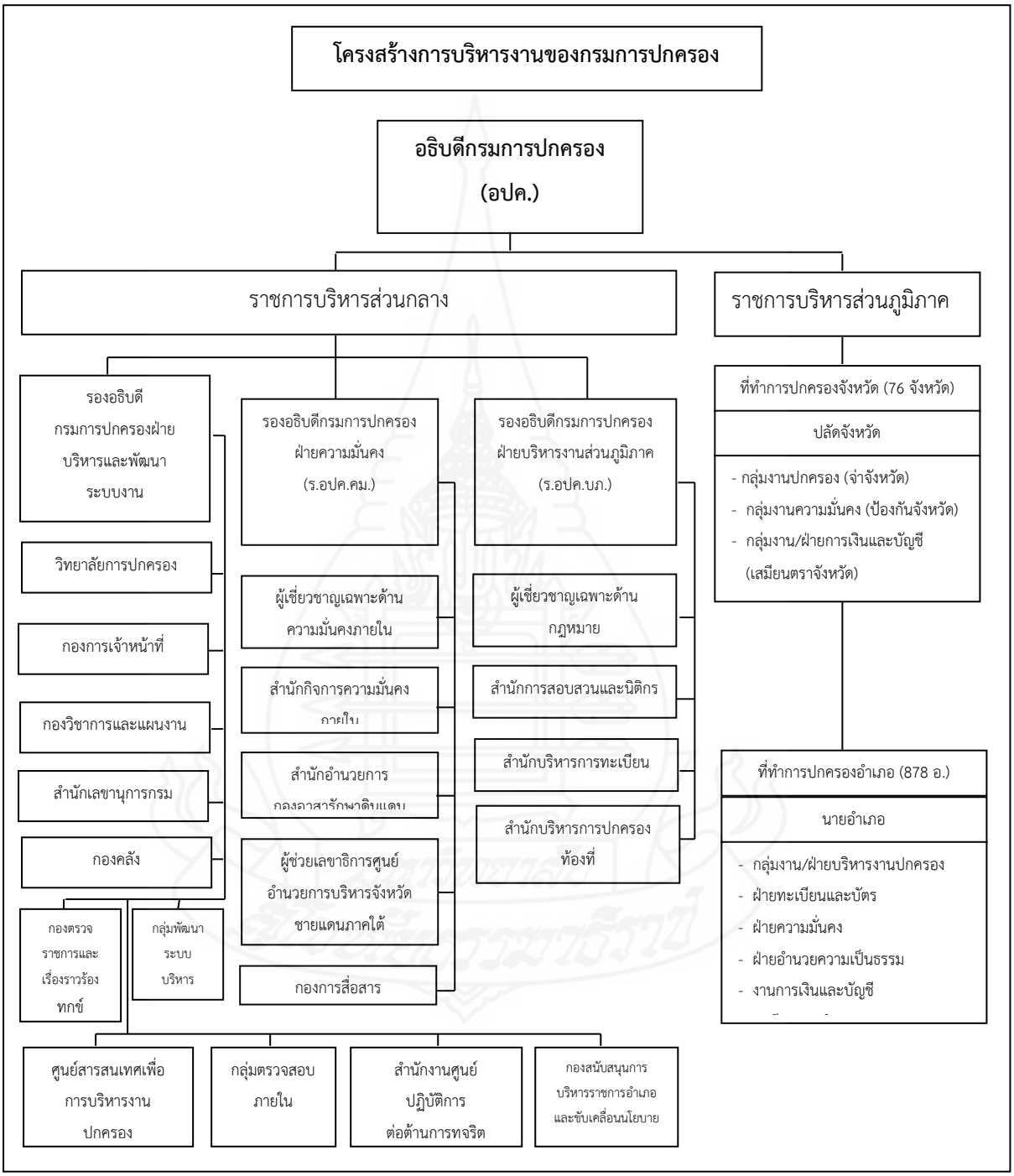
2) การรักษาความสงบ เรียบร้อย และอำนวยความเป็นธรรม ให้สังคมสงบสุข

3) เสริมสร้างความมั่นคง ภายในทุกระดับในพื้นที่เข้มแข็งมีเอกภาพ

4) พัฒนาระบบการบริการให้ทันสมัย มีคุณภาพรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

5) บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ยึดหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นสากล

2.1.4 การแบ่งส่วนราชการ โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง สรุปได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง

จากภาพที่ 2.1 อธิบายการแบ่งส่วนราชการ ตามโครงสร้างการบริหารของกรมการปกครอง ซึ่งหน่วยราชการส่วนภูมิภาคของกรมการปกครองในจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีกลุ่มงานย่อยอีก 3 กลุ่มงาน คือ 1. กลุ่มงานปกครอง 2. กลุ่มงานความมั่นคง และ 3. กลุ่มงานการเงินและบัญชี และยังมีที่ทำการปกครองอำเภออีกจำนวน 23 อำเภอ โดยมีอำเภอที่มีเขตแดนเป็นพื้นที่ชายแดน จำนวน 2 อำเภอ

โดยภารกิจของที่ทำการปกครองจังหวัด มีหน้าที่เปรียบเสมือนคนกลางที่คอยรับนโยบายจากกรมเพื่อสื่อสาร ประสานงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่ที่ทำการปกครองอำเภอทั้ง 23 อำเภอ ทั้งในด้านนโยบาย งานงบประมาณ งานรายงานผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของจังหวัด ส่วนที่ทำการปกครองอำเภอเมื่อรับนโยบายจากจังหวัด ก็มีหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน โดยการเบิกจ่ายงบประมาณนั้น เพื่อบริหารจัดการตามงบประมาณนั้นที่ทำการปกครองจังหวัดจะเป็นหน่วยเบิกจ่าย โดยที่ทำการปกครองอำเภอจะต้องจัดทำเอกสาร หลักฐาน เพื่อส่งเบิกที่จังหวัด

หน้าที่หลักของข้าราชการกรมการปกครอง ในส่วนราชการส่วนภูมิภาคนั้น มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ลักษณะงานที่จะต้องบริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นงานทะเบียนต่าง ๆ การขึ้นทะเบียนต่าง ๆ การตรวจสอบ สถานที่ต่าง ๆ เช่น สถานบันเทิง โรงแรม มูลนิธิเป็นต้น อีกทั้งยังมีภารกิจเกี่ยวกับงานการป้องกัน ปราบปราม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ในทุก ๆ ด้านดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ หากพื้นที่ใดอยู่ในเขตอำเภอชายแดน ก็จะมีภารกิจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดนเพิ่มขึ้นอีก

อัตรากำลังข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2559 มีดังนี้

- ข้าราชการ

ปลัดจังหวัด	จำนวน	1	คน
นายอำเภอ	จำนวน	23	คน
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ	จำนวน	9	คน
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ	จำนวน	104	คน
เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ	จำนวน	57	คน
นิติกรชำนาญการ	จำนวน	1	คน
นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน	1	คน
เจ้าหน้าที่ปกครองชำนาญงาน	จำนวน	25	คน
เจ้าหน้าที่ปกครองปฏิบัติงาน	จำนวน	6	คน

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน 10 คน
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน 11 คน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน 3 คน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน
รวมทั้งสิ้น 260 คน

- พนักงานราชการ จำนวน 24 คน

นอกจากข้าราชการ และพนักงานราชการแล้ว ที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ยังมีลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 122 คน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนและกองกำลังประจำถิ่น (อส) จำนวน 251 คน และลูกจ้างเหมาทำความสะอาด จำนวน 21 คน

2.2 การสร้างความผูกพันกับบุคลากร

กรมการปกครอง มีกองการเจ้าหน้าที่ ดูแลเกี่ยวกับงานบุคลากรโดยตรง โดยแบ่งเป็น 6 ส่วนงาน ดังนี้

1. ส่วนงานวินัย มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ร้องทุกข์กล่าวโทษ สมรรถภาพ ตรวจสอบ ดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรมการปกครอง

2. ส่วนงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง จัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

3. ส่วนงานบรรจุและแต่งตั้ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานทะเบียนอัตรากำลัง บันทึกประมวลผลข้อมูลบุคลากร แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การตัดโอนอัตราเงินเดือน

4. กลุ่มงานประเมินและทะเบียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดทำเก็บรักษาทะเบียนประวัติ หรือ ก.พ.7 การเบิกจ่ายเงินเดือน และระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล

5. กลุ่มสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการทั่วไปของข้าราชการ และลูกจ้าง กรมการปกครองทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ การประกาศเกียรติคุณ คัดเลือกข้าราชการดีเด่น โครงการตรวจสุขภาพข้าราชการกรมการปกครอง โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย นอกจากนั้น ยังมีสหกรณ์ออมทรัพย์กรมการปกครอง จำกัด เพื่อให้บริการด้านการออมเงิน การกู้ยืมเงินให้แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิก อีกด้วย

6. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ

ในการดำเนินการส่งเสริมความผูกพันอันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การนั้น กรมการปกครองได้มีนโยบาย ดังนี้

1) ความผูกพันด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ

เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาในการปฏิบัติราชการในสังกัดกรมการปกครอง โดยทางกรมการปกครองก่อนจะมีการบรรจุราชการใหม่ จะมีการมีการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนการมาปฏิบัติราชการในพื้นที่จริง โดยในกิจกรรมจัดให้มีการใช้ชีวิตร่วมกันของข้าราชการใหม่ ในสถานที่ฝึกอบรมของกรม คือ วิทยาลัยการปกครอง จำนวนอย่างน้อย 5 วัน โดยให้มีการพักค้างอยู่ในสถานที่อบรม และมีการหลักสูตรที่ให้ข้าราชการใหม่ของกรมการปกครองได้ทราบถึงค่านิยมวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมขององค์การ นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบหลักให้ยึดถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน และที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์มีการประชุมประจำเดือนในทุก ๆ เดือน โดยเป็นการประชุมเร่งรัด ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งในส่วนของจังหวัดและอำเภอ โดยจะมีการมอบนโยบาย การรับฟังปัญหาในที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เพื่อการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น โดยการประชุมจะได้รับเกียรติจากท่านผู้ว่าราชการจังหวัด ท่านรองผู้ว่าราชการจังหวัด เข้าร่วมเป็นประธานในการประชุมทุกครั้งเพื่อรับทราบข้อมูลโดยตรง

2) ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เป็นการสร้างความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยข้าราชการกรมการปกครองจะถูกปลูกฝัง เรื่องการแต่งกายให้ถูกระเบียบเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบ ให้แก่ส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อเป็นหน่วยงานหลักที่เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้ง การดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆนอกเหนือจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด เช่น สวัสดิการจากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมการปกครอง สวัสดิการจัดซื้อวิทยุสื่อสาร ปืน และที่อยู่อาศัยที่ไม่มีดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคารต่าง ๆ มีการดูแลข้าราชการในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดภาคภูมิใจ ดังนี้ ในระดับผู้บริหาร จะมีรถประจำตำแหน่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่พร้อมค่าโทรในแต่ละเดือน พนักงานขับรถ บ้านพัก ในระดับผู้ปฏิบัติงานมีโทรศัพท์เคลื่อนที่พร้อมนาทีการโทรฟรีเพื่อการติดต่อประสานงาน และมีนโยบายให้ข้าราชการสามารถรายงานสถานการณ์ หรือผลการปฏิบัติงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา หากมีเหตุจำเป็นทางไลน์หรือโทรศัพท์ โดยไม่ต้องพิมพ์หนังสือเสนอตามขึ้นตอนของราชการ พร้อมกับบรรจุเบอร์โทรศัพท์ของผู้บริหารของกรมการปกครองทั่วประเทศไว้ในโทรศัพท์ให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ตลอดจนการดูแลส่งเสริมด้านความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การประเมินผลด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อประเมินเพิ่มอัตราค่าตอบแทนพิเศษ การให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อเงินกู้เพื่อการศึกษา เป็นต้น

3) ความผูกพันด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ

เป็นการสร้างแรงผลักดันต่อบุคลกร ในการใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และมีความเสียสละอุทิศแรงงาน เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม โดยกรมการปกครองเน้นการสร้างความเข้มแข็งจากภายในสู่ภายนอก กล่าวคือ จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุข บุคลากรของตนเองก่อน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจและพลังไปบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนต่อไป ด้วยข้าราชการกรมการปกครอง จะมีภารกิจตลอด 24 ชั่วโมง และรวมวันหยุดราชการ จะต้องมีการออกปฏิบัติหน้าที่ ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ในการที่ส่งเสริมกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างหนักและทุ่มเท ให้เกิดมีกำลังใจและเห็นผลสำเร็จในด้านการทำงานในนามรูปธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังใจของข้าราชให้มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานตลอดไป โดยจะมีค่าตอบแทนล่วงเวลาในการปฏิบัติราชการในภารกิจต่าง ๆ เช่น ภารกิจศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ภารกิจตรวจสถานที่บริการ ภารกิจด้านยาเสพติด และมีการพิจารณาขั้นพิเศษสำหรับข้าราชการที่เป็นคณะทำงานด้านยาเสพติด นอกจากนั้น ยังมีการประเมินข้าราชการดีเด่นทุก ๆ ปี เพื่อเป็นเกียรติและชื่นชมแก่ข้าราชการที่ทุ่มเท เวลา และปฏิบัติหน้าที่อย่างยอดเยี่ยม เช่น นายอำเภอแหวนเพชร ข้าราชการดีเด่น การใช้ผลงานเพื่อปรับระดับตำแหน่ง เป็นต้น

4) ความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรมการปกครองให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การตลอดจนเกษียณ โดยกรมการปกครองจะมุ่งเน้นให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ภูมิลำเนา หรือพื้นที่ที่คลากรมีความประสงค์ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้บุคลากรได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว และเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ เนื่องจากลักษณะงานนั้น จะเป็นการทำงานโดยเน้นการลงพื้นที่และไม่มีวันหยุด โดยบุคลากรจะต้องสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาที่มีภารกิจ นอกเหนือจากเวลาราชการ นอกจากนั้น ข้าราชการกรมการปกครอง ยังมีเครือข่ายของข้าราชการของกรมกการปกครองทั่วประเทศที่เหนียวแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการสร้างค่านิยมขององค์การ คือ การดูแลกันอย่างพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันทั่วทั้งประเทศ นอกจากนั้น ยังมีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การนี้ต่อไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริกร ศุภมงคล (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจและรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่ต่างกันส่วนข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมศักดิ์ ไกรศรีรินทร์ (2556) ทำการศึกษาความผูกพันองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปทุมธานี 1 พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปทุมธานี 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับสูงสุด คือ ด้านความเป็นอันเดียวกันกับองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมา คือ ความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ย 3.99 และด้านการยอมรับในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.72 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูงสุดมีค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และด้านความสัมพันธ์ในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.61 (3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปทุมธานี 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

ประกิต แก้วก่า (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค พบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการสานักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาคที่มี เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน (3)แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน 2) ควรเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ และหลักการทางานให้กับทุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ควรเพิ่มผลตอบแทน และเพิ่มสวัสดิการให้เท่าเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น

กรกช สุขช่วย (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าวิศวกรส่วนมากเป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 33 ปี มีสถานภาพโสด ไม่มีผู้อยู่ในความอุปการะ อายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี รายได้ต่อเดือนเฉพาะที่ได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เฉลี่ยเดือนละ 28,162 บาท วิศวกรมีระดับความพึงพอใจมาก โดยพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน แต่พึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า วิศวกรผูกพันด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดี และด้านการแสดงตัวตามลำดับ การทดสอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า วิศวกรที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป ผูกพันต่อองค์การมากกว่าวิศวกรที่มีอายุไม่ถึง 34 ปี วิศวกรที่สมรสแล้ว มีผู้อยู่ในความอุปการะและมีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าวิศวกรที่มีสถานภาพโสด ไม่มีผู้อยู่ในความอุปการะ และอายุการทำงานไม่ถึง 10 ปี นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความพึงพอใจในงานทุกด้าน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านเช่นกัน กล่าวคือ วิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในงานมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจน้อย ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้วิศวกรร่วมเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้สามารถเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลให้วิศวกรพร้อมจะทำงานร่วมกันกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตลอดไป สำหรับวิศวกรนั้น ควรจะทำความรู้จักกับพนักงานสายงานอื่น ๆ ด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กัณทิมา คุณาวงศ์ (2555) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารและความมีอิสระในงาน โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

ได้ร้อยละ 51.4 (3) แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ควรกำหนดกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ให้อิสระในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ควรปลูกจิตสำนึกพนักงานให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประชุมกำหนดนโยบายตามความเหมาะสม เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันภายในองค์การเพื่อสร้างความรักความสามัคคีอันจะก่อให้เกิดความผูกพันกันในหมู่พนักงาน นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความชื่นชมและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนทรงคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์การ

คนิษฐา พันธุ์มวานิช (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า (1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (2) บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (3) บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ในระดับมาก สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (4) บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (5) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ

องค์การ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความท้าทายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสทโทรคมนาคมจำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการเงิน ในระดับต่ำถึงระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิรินาตย์ กฤษฎาธาร (2551) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 – 50ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าในภาพรวมด้านรายได้อยู่ในระดับมาก ผลการทบสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

นิษฐ์ธรีย์ หิริโอตัปปะ (2553)ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม พบว่า ปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม คือ ด้านการแสดงตน ครูไม่มีความภาคภูมิใจที่จะแสดงตัวว่าทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้และไม่แนะนำให้ญาติมิตรเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้ ด้านความผูกพันกับองค์กร ครูไม่ค่อยเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ต่อหน้าและประโยชน์ต่อโรงเรียน ด้านภักดีต่อองค์กร ครูยังไม่ค่อยที่จะยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นครูของโรงเรียนนี้ต่อไป ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม ยังส่งผลกระทบต่อโรงเรียนโดยตรงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวิชาการ ปัญหาการเรียนการสอนของครู การใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านงบประมาณ ปัญหาค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การสิ้นเปลืองในรูปเงินเดือน ค่าจ้างและการฝึกอบรม ด้านบุคลากร ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ขาดระบบการทำงานเป็นทีม ขาดทักษะในการสอนไม่มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านบริหารทั่วไป ปัญหาครูขาดความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชน ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในด้านการเรียนการสอนและการรับผิดชอบภายในโรงเรียน และอาคารสถานที่

ธจิตรา กาจหาญ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ (1) ด้านจิตใจ ควรจัดให้มีรางวัลพิเศษ เพื่อความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพเสริม หรือรายได้เสริมให้แก่พนักงานและควรสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (2) ด้านการคงอยู่ ควรจัดให้มีผลตอบแทน หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และบริษัทควรเพิ่มสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว (3) ด้านบรรทัดฐาน ควรจัดให้มีรางวัลจากการทำงานดีเด่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา เพราะพนักงานเป็นผู้ที่พบเจอปัญหามากที่สุด และควรเพิ่มโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีกิจกรรมในช่วงสงกรานต์ หรือปีใหม่

สุภาพร กิตตินันทะศิลป์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พบว่าความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 61.20 (3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัสให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทัศนศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

เทอดอนันต์ แฉล้มเขตต์ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสานักงานใหญ่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พนักงานที่มีอายุตัวและอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ธนันชนก ชื่นเชื่อม (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การส่วนความผูกพันในระดับปานกลาง ได้แก่ ความต้องการที่จะธำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น โดยการส่งไปอบรมดูงานบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลผลตอบแทน และที่สำคัญ คือ การให้โอกาสบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรส่งเสริม และสนับสนุนบุคลการที่ทำผลงานได้ดี ทำให้บุคลากร มีความตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วันดี วงค์ธรรม (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และเพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งแบบสี่ทาง สามทาง สองทาง ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความจงรักภักดี และด้านความคงอยู่ และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ ไม่ต่างกัน ส่วนด้านความภูมิใจ พบว่าบุคลากรที่มีเพศการศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งแบบสี่ทาง สามทาง แต่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์กันแบบสองทาง คือ ระหว่างระดับการศึกษากับประเภทของบุคลากร ผู้วิจัย จึงนำระดับการศึกษาและประเภทของบุคลากรไปเปรียบเป็นรายคู่ต่อไป บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาและประเภทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจแตกต่างกัน โดยพนักงานและลูกจ้างที่มีการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร

โดยเฉลี่ยต่ำกว่าข้าราชการ และพนักงานลูกจ้าง ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

ทิพวัลย์ จันทร์เสม (2556) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับนโยบาย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถและด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร พบว่า บุคลากรโรงพยาบาล จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร แต่ละด้าน พบว่าด้านการยอมรับควรเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านความภาคภูมิใจ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม แบบการบริการที่เป็นเลิศด้านการทุ่มเทความสามารถควรสนับสนุนให้เกิดเวทีระดมความคิดเพื่อการพัฒนางาน ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบผู้บริหารระดับสูง ควรประเมินการปฏิบัติงานตามผลงานอย่างเป็นรูปธรรมทั้งองค์การ

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันตอองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โดยรวม อยู่ระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การค่าเฉลี่ย3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การค่าเฉลี่ย 3.37 และด้านความเสียสละเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.13

ระวีวรรณ วัชรวิวรรธน์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่

กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในส่วนของที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ ทั้ง 23 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 260 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973: 725) ดังนี้

กำหนดค่า e = 5%

= (0.05)

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด

$$n = \frac{N}{1+N\,(e)^2}$$

$$= \frac{260}{1+(260)(0.05)^2}$$

$$= \frac{260}{1.65}$$

= 157.57

= 158 ราย

โดยการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรที่จะศึกษา เป็นแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มแบ่งตามระดับตำแหน่ง 5 ระดับ โดยเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนประชากรในชั้นภูมิเทียบกับประชากรทั้งหมดรายละเอียด ตามตารางที่ 3.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางเทียบสัดส่วนจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนประชากรในชั้นภูมิ

ระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	เทียบสัดส่วน (nx 158/260)
1. ระดับผู้บริหาร/ชำนาญการพิเศษ	34	21
2. ระดับชำนาญการ	115	70
3. ระดับปฏิบัติการ	69	42
4. ระดับชำนาญงาน	28	17
5. ระดับปฏิบัติงาน	14	8
รวม	**260**	**158**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง ในจังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 260 คน โดยมีการพัฒนาแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย และดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ

2.1 การสร้างเครื่องมือในการศึกษา ดังนี้

2.1.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม กำหนดเนื้อหาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1.2 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากบทความ ระบบสารสนเทศเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางกำหนดรูปแบบ และจำนวนข้อของแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขต ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1.4 ออกแบบแบบสอบถาม โดยมีทั้งหมด 36 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และประเภทตำแหน่ง มีแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ มีแบบสอบถาม ทั้งหมด 6 ข้อ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ รวมแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ทั้งหมด 24 ข้อ แบบสอบถามแบบใช้ LikertScale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มีความคิดเห็น ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

เป็นแบบสอบถามแบบใช้ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามแบบใช้ LikertScale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

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

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ (จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546: 42-45 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548: 167-168)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมาย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	ความสำคัญมากที่สุด
3.41-4.20	ความสำคัญมาก
2.61-3.40	ความสำคัญปานกลาง
1.81-2.60	ความสำคัญน้อย
1.00-1.80	ความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question)

2.2 การทดสอบเครื่องมือ

เป็นการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Valid) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถาม ที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเครื่องมือวิจัย หนังสือสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ ศธ 0522.17/ป 1098 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559 (รายชื่อตามภาคผนวก ก) เป็นผู้ตรวจสอบ ให้คะแนนคำถามในแต่ละข้อ เพื่อแสดงความเห็นว่าคำถามมีความสอดคล้องกับหัวข้อความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน หรือไม่ ผู้ศึกษาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ ได้ค่า IOC= 0.92

2.2.3 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficiency) ค่าแอลฟ่าที่ได้เท่ากับ 0.854

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและความเชื่อมั่น พร้อมตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำไปแจกจ่ายให้บุคลากรของกรมการปกครองที่เป็นข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 158 คน

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำการปกครองจังหวัด และทำการปกครองอำเภอทั้ง 23 อำเภอ ทั้งสิ้น จำนวน 158 คน

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งรวบรวมได้จากหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ บทความวิชาการ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และประเภทตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีเกณฑ์ประเมินและแปลผล คือ แบบสอบถามส่วนที่ 5 ภาพรวมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาสถิติทดสอบ t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) เพื่อแปลข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 158 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
t-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
Sig.	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับตำแหน่ง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 158)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	98	62
หญิง	60	38
อายุ		
26 – 35 ปี	48	30.4
36 – 40 ปี	21	13.3
41 – 45 ปี	30	19.0
46 – 50 ปี	13	8.2
51 – 55 ปี	29	18.4
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้น	17	10.8
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปวส.	12	7.6
ปริญญาตรี	113	71.5
สูงกว่าปริญญาตรี	33	20.9
สถานภาพ		
โสด	41	25.9
สมรส	113	71.5
หย่าร้าง	4	2.5
ภูมิลำเนา		
ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์	83	52.5
นอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์	75	47.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 158)	ร้อยละ (100.0)
สถานที่ปฏิบัติงาน		
ที่ทำการปกครองจังหวัด	30	19
ที่ทำการปกครองอำเภอ	128	81
อายุราชการ		
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี	39	24.7
6 – 10 ปี	23	14.6
11 - 15ปี	17	10.8
16 - 20ปี	16	10.1
21 – 25 ปี	27	17.1
ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป	36	22.8
ระดับตำแหน่ง		
ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	21	13.3
วิชาการ/ชำนาญการ	70	44.3
วิชาการ/ปฏิบัติการ	41	25.9
ทั่วไป/ชำนาญงาน	18	11.4
ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	8	5.1

จากตารางที่ 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 อายุระหว่าง 51 – 55 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 46 – 50 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9

และระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มากกว่านอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 83 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.5 และนอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 75 คน คิดเป็น 47.5

สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานที่ทำการปกครองอำเภอ มากกว่าที่ทำการปกครองจังหวัด กล่าวคือ ปฏิบัติงานที่ทำการปกครองอำเภอ มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 81 และปฏิบัติงานที่ทำการปกครองจังหวัด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการน้อยกว่า หรือเทียบเท่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 รองลงมา คือ อายุราชการงแต่ 26 ปีขึ้นไป มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 อายุราชการ 21 – 25 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ17.1 อายุราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และน้อยที่สุด คือ อายุราชการ 16 – 20 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีจำนวนมากที่สุด คือ 70 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา คือ แท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ระดับผู้บริหารและแท่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 13.3 แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และน้อยที่สุด คือ แท่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การและด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ	4.50	0.36	มากที่สุด
2. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.61	0.38	มากที่สุด
3. ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ	4.79	0.20	มากที่สุด
4. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	4.50	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ มีระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79) รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คือ ระดับ ($\overline{X}$ = 4.61) ส่วนด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับเท่ากันที่ ($\overline{X}$ = 4.50)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ

ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านยอมรับในค่านิยมขององค์การและยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.57	0.56	มากที่สุด
2. นโยบายและเป้าหมายขององค์การกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	4.54	0.57	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์การด้วยความเต็มใจ	4.87	0.39	มากที่สุด
4. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น	4.03	0.55	มาก
5. ท่านยอมรับวิธีการทำงาน ความชัดเจนในการสื่อสารนโยบายที่กำหนดโดยผู้บริหารและสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	4.18	0.50	มาก
6. ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมที่สำคัญขององค์การ ทุกกิจกรรม	4.82	0.44	มากที่สุด
รวม	**4.50**	**1.00**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ การปฏิบัติตามนโยบายขององค์การด้วยความเต็มใจ ($\overline{X}$ = 4.87) รองลงมา คือ การเข้าร่วมในกิจกรรมที่สำคัญขององค์การทุกกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.82) การยอมรับในค่านิยมขององค์การและยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.57) การยอมรับในนโยบายและเป้าหมายขององค์การกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.54) ส่วนอีก 2 ข้ออยู่ในระดับมาก คือ การยอมรับวิธีการทำงาน ความชัดเจนในการสื่อสารนโยบายที่กำหนดโดยผู้บริหารและสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.18) และสุดท้าย การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ ($\overline{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
7. ท่านกล่าวถึงองค์การในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	4.58	0.54	มากที่สุด
8. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข่าวในด้านลบขององค์การที่เกิดขึ้น	4.16	0.59	มาก
9. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้องค์การเป็นองค์การที่ยั่งยืน	4.85	0.37	มากที่สุด
10. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานที่ดี	4.93	0.26	มากที่สุด
11. ท่านรู้สึกว่าท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจที่ท่านทำงานในองค์การ	4.60	0.55	มากที่สุด
12. ท่านเห็นว่าองค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	4.54	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.61**	**0.98**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ดังนี้ ด้านความพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานที่ดี ($\overline{X}$ = 4.93) รองลงมา คือ ความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่ง ในการสร้างให้องค์การเป็นองค์การ

ที่ยั่งยืน ($\overline{X}$ = 4.85) ความรู้สึกว่าปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจที่ท่านทำงานในองค์การ ($\overline{X}$ = 4.60) การกล่าวถึงองค์การในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.58) และการที่เห็นว่าองค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) ส่วนความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก คือ การที่พร้อมที่จะแก้ไขข่าวในด้านลบขององค์การที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ

ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
13. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี	4.97	0.16	มากที่สุด
14. ท่านทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ ในการทำงาน	4.96	0.19	มากที่สุด
15. ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ถึงยังไม่เสร็จก็นำกลับไปทำต่อที่บ้าน	4.68	0.47	มากที่สุด
16. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านถึงแม้งานนั้น จะมีความท้าทาย	4.96	0.21	มากที่สุด
17. ท่านพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.32	0.48	มากที่สุด
18. ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จแม้ในพื้นที่ยากลำบากและห่างไกล	4.85	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.79**	**0.32**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยภาพรวม อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี ($\overline{X}$ = 4.97) รองลงมามี 2 ข้อ คือ ความทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน และยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ถึงแม้งานนั้นจะมีความท้าทาย ($\overline{X}$ = 4.96) ยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ แม้ในพื้นที่ยากลำบากและห่างไกล ($\overline{X}$ = 4.85) ให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ถึงยังไม่เสร็จก็นำกลับไปทำต่อที่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.68) และสุดท้ายพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.32)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
19. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้จนเกษียณ	4.50	0.68	มากที่สุด
20. ท่านจะไม่ย้ายออก ลาออก จากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม	3.96	0.87	มาก
21. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้สำเร็จลุล่วง ถึงแม้จะเกิดสภาวะกดดัน	4.77	0.44	มากที่สุด
22. ท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นงานที่มั่นคงและยั่งยืน	4.85	0.37	มากที่สุด
23. ท่านคิดว่าองค์การนี้ มีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานอาชีพของท่าน	4.43	0.63	มากที่สุด
24. ความพึงพอใจของท่านต่อการที่องค์การ สามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านระยะยาว	4.51	0.59	มากที่สุด
รวม	**4.50**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ตามลำดับดังนี้ คิดว่าองค์การนี้เป็นงานที่มั่นคงและยั่งยืน ($\overline{X}$ = 4.85) รองลงมา คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้จะเกิดสภาวะกดดัน ($\overline{X}$ = 4.77) ความพึงพอใจของท่านต่อการที่องค์การ สามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านระยะยาว ($\overline{X}$ = 4.51) ยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้จนเกษียณ ($\overline{X}$ = 4.50) และคิดว่าองค์การนี้ มีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานอาชีพของท่าน ($\overline{X}$ = 4.43) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ จะไม่ย้ายออก ลาออก จากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม ($\overline{X}$ = 3.96)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบมุติฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

สมมติฐาน ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t.	Sig.
1. ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ	ชาย	98	4.54	0.29	1.50*	0.14
	หญิง	60	4.44	0.46		
2. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ชาย	98	4.63	0.36	0.77	0.44
	หญิง	60	4.58	0.42		
3. ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ	ชาย	98	4.79	0.20	0.11	0.91
	หญิง	60	4.79	0.20		
4. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	ชาย	98	4.50	0.47	0.01	0.99
	หญิง	60	4.50	0.52		
รวม	**ชาย**	**98**	**4.62**	**0.28**	**0.77**	**0.44**
	หญิง	**60**	**4.58**	**0.33**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถ

ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	26 – 35 ปี	48	4.34	0.41		
	36 – 40 ปี	21	4.41	0.43		
	41 – 45 ปี	30	4.61	0.20		
	46 – 50 ปี	13	4.37	0.31		
	51 – 55 ปี	29	4.61	0.29		
	ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	17	4.75	0.30		
รวม		**158**	**4.50**	**0.36**	**5.96***	**0.00**
ด้านความภาคภูมิใจ	26 – 35 ปี	48	4.40	0.45		
	36 – 40 ปี	21	4.56	0.43		
	41 – 45 ปี	30	4.77	0.18		
	46 – 50 ปี	13	4.50	0.29		
	51 – 55 ปี	29	4.75	0.29		
	ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	17	4.84	0.26		
รวม		**158**	**4.61**	**0.38**	**7.44***	**0.00**
ด้านความตั้งใจทุ่มเท	26 – 35 ปี	48	4.70	0.26		
	36 – 40 ปี	21	4.80	0.12		
	41 – 45 ปี	30	4.81	0.15		
	46 – 50 ปี	13	4.76	0.13		
	51 – 55 ปี	29	4.87	0.13		
	ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	17	4.88	0.20		
รวม		**158**	**4.79**	**0.20**	**4.16***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่	26 – 35 ปี	48	4.20	0.41		
	36 – 40 ปี	21	4.25	0.48		
	41 – 45 ปี	30	4.59	0.35		
	46 – 50 ปี	13	4.67	0.38		
	51 – 55 ปี	29	4.85	0.21		
	ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	17	4.77	0.65		
รวม		**158**	**4.50**	**0.48**	**12.86***	**0.00**
ภาพรวม	26 – 35 ปี	48	4.41	0.31		
	36 – 40 ปี	21	4.51	0.29		
	41 – 45 ปี	30	4.70	0.17		
	46 – 50 ปี	13	4.57	0.19		
	51 – 55 ปี	29	4.77	0.18		
	ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	17	4.81	0.33		
รวม		**158**	**4.60**	**0.30**	**11.21***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการ ปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย ขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	26 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	51 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
		4.34	**4.41**	**4.61**	**4.37**	**4.61**	**4.75**
26 – 35 ปี	4.34	-	-0.07	-.27*	-0.03	-.27*	-.41*
36 – 40 ปี	4.41		-	-0.20	0.04	-0.20	-0.34
41 – 45 ปี	4.61			-	0.24	0.00	-0.14
46 – 50 ปี	4.37				-	-0.24	-0.38
51 – 55 ปี	4.61					-	-0.14
56 ปีขึ้นไป	4.75						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 41 - 45 ปี 51 - 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	26 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	51 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
		4.40	**4.56**	**4.77**	**4.50**	**4.75**	**4.84**
26 – 35 ปี	4.40	-	-0.16	-.37*	-0.10	-.35*	-.44*
36 – 40 ปี	4.56		-	-0.20	0.06	-0.18	-0.28
41 – 45 ปี	4.77			-	0.27	0.02	-0.08
46 – 50 ปี	4.50				-	-0.25	-0.34
51 – 55 ปี	4.75					-	-0.10
56 ปีขึ้นไป	4.84						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 41 – 45 ปี 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการ ปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	26 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	51 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
		4.70	**4.80**	**4.81**	**4.76**	**4.87**	**4.88**
26 – 35 ปี	4.70	-	-0.10	-0.11	-0.06	-.17*	-0.18
36 – 40 ปี	4.80		-	-0.01	0.05	-0.07	-0.08
41 – 45 ปี	4.81			-	0.05	-0.06	-0.07
46 – 50 ปี	4.76				-	-0.12	-0.13
51 – 55 ปี	4.87					-	-0.01
56 ปีขึ้นไป	4.88						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 51 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการทีมีอายุ 56 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการ ปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	26 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	51 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
		4.20	**4.25**	**4.59**	**4.67**	**4.85**	**4.77**
26 – 35 ปี	4.20	-	-0.05	-.39*	-.46*	-.65*	-.57*
36 – 40 ปี	4.25		-	-0.34	-0.41	-.60*	-.52*
41 – 45 ปี	4.59			-	-0.07	-0.26	-0.18
46 – 50 ปี	4.67				-	-0.18	-0.11
51 – 55 ปี	4.85					-	0.08
56 ปีขึ้นไป	4.77						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 41 – 45 ปี 46 – 50 ปี 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุ 26 – 40 ปี แต่มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุ 51 – 55 มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวม โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	26 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	51 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
		4.41	**4.51**	**4.70**	**4.57**	**4.77**	**4.81**
26 – 35 ปี	4.41	-	-0.10	-.28*	-0.16	-.36*	-.40*
36 – 40 ปี	4.51		-	-0.19	-0.07	-.26*	-.31*
41 – 45 ปี	4.70			-	0.12	-0.08	-0.12
46 – 50 ปี	4.57				-	-0.20	-0.24
51 – 55 ปี	4.77					-	-0.04
56 ปีขึ้นไป	4.81						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 41 – 45 ปี 46 – 50 ปี 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	ปวส.	12	4.28	0.38		
	ปริญญาตรี	113	4.46	0.36		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.70	0.29		
รวม		158	4.50	0.36	8.63*	0.00
ด้านความภาคภูมิใจ	ปวส.	12	4.42	0.41		
	ปริญญาตรี	113	4.56	0.39		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.86	0.23		
รวม		158	4.61	0.38	10.62*	0.00
ด้านความตั้งใจทุ่มเท	ปวส.	12	4.75	0.32		
	ปริญญาตรี	113	4.76	0.17		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.91	0.19		
รวม		158	4.79	0.20	7.92*	0.00
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่	ปวส.	12	4.42	0.76		
	ปริญญาตรี	113	4.43	0.46		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.80	0.34		
รวม		158	4.50	0.48	8.49*	0.00
	ปวส.	12	4.47	0.38		
รวม	ปริญญาตรี	113	4.55	0.28		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.82	0.23		
รวม		**158**	**4.60**	**0.30**	**13.05***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและภาพร มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.28	**4.46**	**4.70**
ปวส.	4.28	-	-0.19	-.42*
ปริญญาตรี	4.46		-	-.24*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.70			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแต่มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.42	**4.56**	**4.86**
ปวส.	4.42	-	-0.14	-.44*
ปริญญาตรี	4.56		-	-.30*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.86			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแต่มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.75	**4.76**	**4.91**
ปวส.	4.75	-	-0.01	-0.16
ปริญญาตรี	4.76		-	-.15*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.91			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.42	**4.43**	**4.80**
ปวส.	4.42	-	-0.01	-0.38
ปริญญาตรี	4.43		-	-.37*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.80			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.47	**4.55**	**4.82**
ปวส.	4.47	-	-0.09	-.35*
ปริญญาตรี	4.55		-	-.26*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.82			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	โสด	41	4.37	0.45		
	สมรส	113	4.55	0.32		
	หย่าร้าง	4	4.33	0.14		
รวม		**158**	**4.50**	**0.36**	**4.43***	**0.01**
ด้านความภาคภูมิใจ	โสด	41	4.41	0.49		
	สมรส	113	4.69	0.32		
	หย่าร้าง	4	4.46	0.08		
รวม		**158**	**4.61**	**0.38**	**9.09***	**0.00**
ด้านความตั้งใจทุ่มเท	โสด	41	4.70	0.29		
	สมรส	113	4.82	0.15		
	หย่าร้าง	4	4.75	0.17		
รวม		**158**	**4.79**	**0.20**	**5.98***	**0.00**
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่	โสด	41	4.17	0.59		
	สมรส	113	4.63	0.38		
	หย่าร้าง	4	4.29	0.37		
รวม		**158**	**4.50**	**0.48**	**17.34***	**0.00**
	โสด	41	4.41	0.38		
รวม	สมรส	113	4.67	0.23		
	หย่าร้าง	4	4.46	0.08		
รวม		**158**	**4.60**	**0.30**	**14.03***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.37	**4.55**	**4.33**
โสด	4.37	-	-.18*	0.04
สมรส	4.55		-	0.22
หย่าร้าง	4.33			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.41	**4.69**	**4.46**
โสด	4.41	-	-.28*	-0.05
สมรส	4.69		-	0.23
หย่าร้าง	4.46			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.70	4.82	4.75
โสด	4.70	-	-.12*	-0.05
สมรส	4.82		-	0.07
หย่าร้าง	4.75			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.17	**4.63**	**4.29**
โสด	4.17	-	-.47*	-0.13
สมรส	4.63		-	0.34
หย่าร้าง	4.29			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ภาพรวม โดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.41	**4.67**	**4.46**
โสด	4.41	-	-.26*	-0.05
สมรส	4.67		-	0.22
หย่าร้าง	4.46			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมโดยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามภูมิลำเนา

ความผูกพันต่อองค์การ	ภูมิลำเนา	n	$\overline{X}$	S.D.	t.	Sig.
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ	ในพื้นที่	83	4.50	0.38	0.07	0.94
	นอกพื้นที่	75	4.50	0.35		
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ในพื้นที่	83	4.65	0.40	1.46	0.15
	นอกพื้นที่	75	4.56	0.36		
ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ	ในพื้นที่	83	4.80	0.22	0.40	0.69
	นอกพื้นที่	75	4.78	0.17		
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	ในพื้นที่	83	4.60	0.50	2.84	0.01
	นอกพื้นที่	75	4.39	0.45		
รวม	**ในพื้นที่**	**83**	**4.64**	**0.32**	**1.69**	**0.09**
	นอกพื้นที่	**75**	**4.56**	**0.27**		

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่และนอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานที่ปฏิบัติงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	t.	Sig.
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ	จังหวัด	30	4.19	0.55	-5.70*	0.00
	อำเภอ	128	4.57	0.26		
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	จังหวัด	30	4.38	0.55	-3.76*	0.00
	อำเภอ	128	4.66	0.31		
ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ	จังหวัด	30	4.67	0.34	-3.77*	0.00
	อำเภอ	128	4.82	0.14		
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	จังหวัด	30	4.23	0.70	-3.52*	0.00
	อำเภอ	128	4.57	0.40		
รวม	**จังหวัด**	**30**	**4.37**	**0.45**	**-5.08***	**0.00**
	อำเภอ	**128**	**4.66**	**0.22**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุราชการ	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	≤ 5 ปี	39	4.29	0.40		
	6 – 10 ปี	23	4.40	0.46		
	11 - 15ปี	17	4.55	0.27		
	16 - 20ปี	16	4.58	0.22		
	21 – 25 ปี	27	4.51	0.33		
	26 ปี ขึ้นไป	36	4.72	0.22		
รวม		**158**	**4.50**	**0.36**	**6.82***	**0.00**
ด้านความภาคภูมิใจ	≤ 5 ปี	39	4.34	0.44		
	6 – 10 ปี	23	4.61	0.44		
	11 - 15ปี	17	4.65	0.27		
	16 - 20ปี	16	4.70	0.25		
	21 – 25 ปี	27	4.67	0.32		
	26 ปี ขึ้นไป	36	4.81	0.25		
รวม		**158**	**4.61**	**0.38**	**7.50***	**0.00**
ด้านความตั้งใจทุ่มเท	≤ 5 ปี	39	4.71	0.26		
	6 – 10 ปี	23	4.76	0.19		
	11 - 15ปี	17	4.73	0.19		
	16 - 20ปี	16	4.80	0.18		
	21 – 25 ปี	27	4.83	0.16		
	26 ปี ขึ้นไป	36	4.90	0.10		
รวม		**158**	**4.79**	**0.20**	**4.47***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุราชการ	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่	≤ 5 ปี	39	4.08	0.40		
	6 – 10 ปี	23	4.46	0.43		
	11 - 15ปี	17	4.33	0.63		
	16 - 20ปี	16	4.55	0.36		
	21 – 25 ปี	27	4.71	0.30		
	26 ปี ขึ้นไป	36	4.89	0.20		
รวม		158	4.50	0.48	19.34*	0.00
รวม	≤ 5 ปี	39	4.35	0.30		
	6 – 10 ปี	23	4.56	0.31		
	11 - 15ปี	17	4.56	0.28		
	16 - 20ปี	16	4.66	0.22		
	21 – 25 ปี	27	4.68	0.20		
	26 ปี ขึ้นไป	36	4.83	0.16		
รวม		**158**	**4.60**	**0.30**	**14.57***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการ ปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	$\bar{X}$	≤ 5	6 – 10	11 - 15	16 - 20	21 – 25	26 ปี ขึ้นไป
		4.29	**4.40**	**4.55**	**4.58**	**4.51**	**4.72**
≤ 5	4.29	-	-0.10	-0.25	-0.29	-0.21	-.43*
6 – 10	4.40		-	-0.15	-0.18	-0.11	-.32*
11 - 15	4.55			-	-0.03	0.04	-0.17
16 - 20	4.58				-	0.08	-0.14
21 – 25	4.51					-	-0.22
26 ปี ขึ้นไป	4.72						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	$\overline{X}$	≤ 5	6 – 10	11 - 15	16 - 20	21 – 25	26 ปี ขึ้นไป
		4.34	**4.61**	**4.65**	**4.70**	**4.67**	**4.81**
≤ 5	4.34	-	-0.27	-0.31	-.36*	-.33*	-.47*
6 – 10	4.61		-	-0.04	-0.09	-0.06	-0.20
11 - 15	4.65			-	-0.05	-0.02	-0.16
16 - 20	4.70				-	0.03	-0.11
21 – 25	4.67					-	-0.14
26 ปี ขึ้นไป	4.81						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการ ปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	$\overline{X}$	≤ 5	6 – 10	11 - 15	16 - 20	21 – 25	26 ปี ขึ้นไป
		4.71	**4.76**	**4.73**	**4.80**	**4.83**	**4.9**
≤ 5	4.71	-	-0.05	-0.02	-0.09	-0.12	-.19*
6 – 10	4.76		-	0.04	-0.04	-0.07	-0.14
11 - 15	4.73			-	-0.08	-0.10	-0.17
16 - 20	4.80				-	-0.03	-0.10
21 – 25	4.83					-	-0.07
26 ปี ขึ้นไป	4.90						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	$\bar{X}$	≤5	6 – 10	11 - 15	16 - 20	21 – 25	26 ปี ขึ้นไป
		4.08	**4.46**	**4.33**	**4.55**	**4.71**	**4.89**
≤5	4.08	-	-.39*	-0.26	-.48*	-.64*	-.82*
6 – 10	4.46		-	0.13	-0.09	-0.25	-.43*
11 - 15	4.33			-	-0.22	-0.38	-.56*
16 - 20	4.55				-	-0.16	-0.34
21 – 25	4.71					-	-0.18
26 ปี ขึ้นไป	4.89						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ภาพรวม โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	$\overline{X}$	≤ 5	6 – 10	11 - 15	16 - 20	21 – 25	26 ปี ขึ้นไป
		4.35	**4.56**	**4.56**	**4.66**	**4.68**	**4.83**
≤ 5	4.35	-	-0.20	-0.21	-.30*	-.32*	-.48*
6 – 10	4.56		-	-0.01	-0.10	-0.12	-.27*
11 - 15	4.56			-	-0.10	-0.11	-.27*
16 - 20	4.66				-	-0.02	-0.17
21 – 25	4.68					-	-0.15
26 ปี ขึ้นไป	4.83						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การภาพรวม โดยจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี และ 21 – 25 ปี

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	21	4.81	0.19		
	วิชาการ/ชำนาญการ	70	4.60	0.20		
	วิชาการ/ปฏิบัติการ	41	4.39	0.33		
	ทั่วไป/ชำนาญงาน	18	4.33	0.37		
	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	8	3.69	0.47		
รวม		**158**	**4.50**	**0.36**	**29.34***	**0.00**
ด้านความภาคภูมิใจ	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	21	4.94	0.12		
	วิชาการ/ชำนาญการ	70	4.74	0.22		
	วิชาการ/ปฏิบัติการ	41	4.37	0.41		
	ทั่วไป/ชำนาญงาน	18	4.52	0.38		
	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	8	4.02	0.50		
รวม		**158**	**4.61**	**0.38**	**23.07***	**0.00**
ด้านความตั้งใจทุ่มเท	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	21	4.99	0.04		
	วิชาการ/ชำนาญการ	70	4.80	0.13		
	วิชาการ/ปฏิบัติการ	41	4.74	0.14		
	ทั่วไป/ชำนาญงาน	18	4.81	0.19		
	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	8	4.38	0.43		
รวม		**158**	**4.79**	**0.20**	**22.75***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	21	4.94	0.12		
	วิชาการ/ชำนาญการ	70	4.63	0.33		
	วิชาการ/ปฏิบัติการ	41	4.18	0.35		
	ทั่วไป/ชำนาญงาน	18	4.60	0.65		
	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	8	3.65	0.34		
รวม		**158**	**4.40**	**3.36**	**48.03***	**0.00**
	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	21	4.92	0.10		
	วิชาการ/ชำนาญการ	70	4.70	0.16		
	วิชาการ/ปฏิบัติการ	41	4.42	0.24		
	ทั่วไป/ชำนาญงาน	18	4.57	0.32		
	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	8	3.93	0.20		
รวม		**158**	**4.60**	**0.30**	**46.03***	**0.00**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	$\overline{X}$	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน
		4.81	**4.60**	**4.39**	**4.33**	**3.69**
ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	4.81	-	0.20	.42*	.48*	1.12*
วิชาการ/ชำนาญการ	4.60		-	.21*	.27*	.92*
วิชาการ/ปฏิบัติการ	4.39			-	0.06	.71*
ทั่วไป/ชำนาญงาน	4.33				-	.65*
ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	3.69					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหาร และวิชาการระดับชำนาญการพิเศษมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	$\overline{X}$	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน
		4.94	**4.74**	**4.37**	**4.52**	**4.02**
ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	4.94	-	0.19	.56*	.42*	.92*
วิชาการ/ชำนาญการ	4.74		-	.369*	0.22	.72*
วิชาการ/ปฏิบัติการ	4.37			-	-0.14	0.35
ทั่วไป/ชำนาญงาน	4.52				-	.50*
ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	4.02					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	$\overline{X}$	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน
		4.99	**4.80**	**4.74**	**4.81**	**4.38**
ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	4.99	-	.19*	.25*	.18*	.62*
วิชาการ/ชำนาญการ	4.80		-	0.06	-0.01	.43*
วิชาการ/ปฏิบัติการ	4.74			-	-0.07	.37*
ทั่วไป/ชำนาญงาน	4.81				-	.44*
ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	4.38					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ แท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	$\overline{X}$	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน
		4.94	**4.63**	**4.18**	**4.60**	**3.65**
ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	4.94	-	.31*	.77*	0.34	1.30*
วิชาการ/ชำนาญการ	4.63		-	.45*	0.03	.99*
วิชาการ/ปฏิบัติการ	4.18			-	-.42*	.53*
ทั่วไป/ชำนาญงาน	4.60				-	.96*
ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	3.65					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ แท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ ภาพรวม โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	$\overline{X}$	ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน
		4.92	**4.70**	**4.42**	**4.57**	**3.93**
ผู้บริหาร/วิชาการชำนาญการพิเศษ	4.92	-	.23*	.50*	.35*	.99*
วิชาการ/ชำนาญการ	4.70		-	.27*	0.13	.76*
วิชาการ/ปฏิบัติการ	4.42			-	-0.14	.49*
ทั่วไป/ชำนาญงาน	4.57				-	.63*
ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	3.93					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวม โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ แท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงานและแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการระดับตำแหน่งบริหารมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research): ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 260 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2559 - พฤษภาคม 2560) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 158 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา สถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับตำแหน่งมีแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีทั้งหมด 4 หัวข้อ ดังนี้ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question)

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC: Index of item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficiency) จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปจ่ายแจก ในวันที่ 24เมษายน ให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ที่ทำการปกครองจังหวัดด้วยตนเอง 30 ชุด และได้ส่งไปที่ทำการปกครองอำเภอจำนวน 128 ชุด โดยระบุจำนวนระดับตำแหน่ง ให้ได้ตามสัดส่วนจากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากเสมียนตราอำเภอทั้ง 23 อำเภอ ในการดำเนินการแจกจ่ายและเก็บแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 158 ชุด ในวันที่ 15 พฤษภาคม 2560 คิดเป็น 100 % ของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามครบทุกฉบับแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ต่อจากนั้น จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนาสถานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{\mathbf{X}}$) และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (S.D) ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Varience (ANOVA)

1.3 ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ จากกลุ่มตัวอย่าง 158 คน พบว่า

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระหว่าง 26 – 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง 41 – 45 ปี อันดับที่ 3 อายุระหว่าง 51 – 55 ปี อันดับที่ 4 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี อันดับที่ 5 อายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 46 – 50 ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวนน้อยที่สุด

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส มากที่สุด รองลงมา คือ สถานภาพโสด และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่าร้าง

ภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์มากกว่านอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานที่ทำการปกครองอำเภอมากกว่าที่ทำการปกครองจังหวัด

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ อายุราชการ ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป อันดับที่ 3 อายุราชการ 21 – 25 ปี อันดับที่ 4 อายุราชการ 6 - 10 ปี อันดับที่ 5 อายุราชการ 11 – 15 ปี และน้อยที่สุดคืออายุราชการ 16 – 20 ปี

ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการมีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ แท่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ อันดับที่ 3 ระดับผู้บริหาร และแท่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ อันดับที่ 4 แท่งทั่วไประดับชำนาญ และน้อยที่สุด คือ แท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ มีระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79) รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์การ ระดับ ($\overline{X}$ = 4.61) และอันดับที่ 3 คือ ด้านการยอมรับในค่านิยมนโยบาย และเป้าหมายขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การมีระดับเท่ากันที่ ($\overline{X}$ = 4.50)

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

สมมติฐาน ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน พบว่า

1) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

2) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็น พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 41 – 45 ปี 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 41 – 45 ปี 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 51 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 41 – 45 ปี 46 – 50 ปี 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 51 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแต่มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแต่มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่และนอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

6) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยมนโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับ

ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าข้าราชการระดับตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ แท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ แท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าข้าราชการระดับ

ตำแหน่งผู้บริหารและวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ แท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน และแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแท่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ มีระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยมนโยบาย และเป้าหมายขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ โนภูเขียว (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท โทเทิล วอเตอร์ จำกัด มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับและมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การทุ่มเทความสามารถ และความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละปัจจัย พบว่าด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความตระหนักในหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อองค์การอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดอนันต์ แฉล้มเขตต์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน

สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามคุณลักษะส่วนบุคคล ดังนี้

2.2.1 เพศ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาราย พบว่าด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร ศุภมงคล (2557) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.2.2 อายุ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญชนก ชื่นเชื่อม (2555) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มีอายุต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.3 ระดับการศึกษา ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คนิษฐา พันธุ์มวานิช (2551) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าในภาพรวมบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.4 สถานภาพ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาตย์ กฤษฎาธาร (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน

2.2.5 ภูมิลำเนา ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่และนอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ วัชรวิวรรธน์ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.6 สถานที่ปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.2.7 อายุราชการ ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เทอดอนันต์ แฉล้มเขตต์ (2554:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

2.2.8 ระดับตำแหน่ง ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีเงินเดือนและสวัสดิการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์การ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นในทุกระดับตำแหน่งและสามารถเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปพิจารณาเป็นแนวทางพัฒนาต่อไปนี้

3.1.1 เพศ ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญในเรื่องความเท่าเทียมกันในเรื่องของเพศ โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าเพศชาย ควรให้

ความสำคัญกับเพศหญิงมากขึ้น เปิดโอกาสให้เพศหญิงสามารถแสดงความสามารถ และยอมรับเทียบเท่าเพศชาย ในขณะเดียวกัน ก็จะต้องให้เกียรติและปกป้องดูแลในฐานะที่เป็นเพศหญิงด้วย

3.1.2 อายุ ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ควรจะมอบหมายงาน หรือดูแลรักษาผลประโยชน์ในด้านความก้าวหน้าของข้าราชการในองค์การ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ มีความต้องการที่จะทำงานที่ท้าทายและต้องการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ก็ควรจะมอบงานออกพื้นที่ โดยให้ข้าราชการที่มีประสบการณ์คอยแนะนำ ส่วนข้าราชการที่มีอายุมากก็ควรมอบหมายงานที่ต้องการใช้ประสบการณ์หรือบุคคลที่มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจ และวางแผนการปฏิบัติงานมากว่าการออกพื้นที่ปฏิบัติงาน และจะต้องคอยดูแลเรื่องการเลื่อนขั้น เมื่อถึงเวลาที่จะต้องปรับตำแหน่งคอยให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางการทำผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับตำแหน่ง เป็นต้น

3.1.3 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งของข้าราชการ ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ควรจะส่งเสริมด้านการศึกษาของข้าราชการภายในองค์การ เช่น ทุนการศึกษา หรือสวัสดิการช่วยเหลือแบ่งเบาค่าเทอม เป็นต้น

3.1.4 สถานภาพ ข้าราชการสถานภาพสมรสที่มีครอบครัว จะมีความผูกพันแตกต่างกับสถานภาพโสด เพราะข้าราชการที่โสดไม่ต้องมาคอยห่วงใยครอบครัว หากจะต้องย้ายหรือลาออก ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ข้าราชการกลุ่มนี้ มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์การตลอดไป แม้ไม่ได้มีครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญ เช่น การทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ขององค์การ ภายในพื้นที่จังหวัดเดียวกันหรือใกล้เคียง เพื่อให้เกิดเครือข่ายดูแล ช่วยเหลือกัน ภายใต้องค์การเดียวกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าองค์การ ก็คือครอบครัวอีกหนึ่งครอบครัว

3.1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัด จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของที่ทำการปกครองอำเภอ ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการส่วนจังหวัดให้มากกว่านี้ เพราะข้าราชการในส่วนจังหวัด เปรียบเสมือนผู้นำระดับกลางที่จะต้องรับนโยบายจากกรม และสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานในนโยบายในทุก ๆ เรื่อง เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของกรม เป็นไปอย่างราบรื่นรวดเร็ว ทันเหตุการณ์

3.1.6 อายุราชการ จะเห็นได้ว่าอายุราชการยิ่งมาก ความผูกพันต่อองค์การยิ่งมีค่ามาก แต่จะมีช่วงอายุราชการระยะระหว่างการปรับตำแหน่ง จากแท่งวิชาการไปเป็นแท่งบริหาร ซึ่งจะมีการสอบเพื่อแข่งขันเพื่อปรับตำแหน่งทั่วประเทศ ข้าราชการในช่วงนี้ จึงเกิดความท้อแท้ในการที่จะแย่งชิงแข่งขันเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาควรจะส่งเสริม เสริมสร้างกำลังใจ

ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับข้าราชการในกลุ่มนี้ให้มาก เพราะหากขาดกำลังใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลเสียต่อผลงานของตัวข้าราชการเอง และส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์การด้วย

3.1.7 ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งผู้บริหาร และวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จะมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เป็นเพราะมีความต้องการอย่างมากที่จะพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมาย แต่ทั้งนี้ การขับเคลื่อนองค์การนั้น จะต้องอาศัยการร่วมมือร่วมแรงกันของบุคลากรทุก ๆ ตำแหน่งในองค์การ องค์การจึงจะขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ จะต้องให้ความสำคัญในทุกระดับตำแหน่ง เพราะทุกตำแหน่ง คือ กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องชื่นชมทุกคน เมื่อผลงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ และจะต้องกล่าวชื่นชมต่อหน้าบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อการพัฒนาองค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการของหน่วยงานราชการอื่นที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน หรือที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ และจะได้นำผลการศึกษาไปปรับปรุง พัฒนา แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

3.2.2 ควรศึกษา เรื่องความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการองค์การของหน่วยงานราชการในยุค 4.0

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรกช สุขช่วย. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กัณทิมา คุณาวงศ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสนศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

คนิษฐา พันธุ์มวานิช. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2557). *พฤติกรรมองค์การ: การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทายาท ศรีปลั่ง. (2552). *จัดสรรงาน บริหารคนในยุค...โลกเปลี่ยน งานเปลี่ยน.* กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทิพวัลย์ จันทร์เสม. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล สมทรสาคร.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

เทอดอนันต์ แจ้ล้มเขต์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,นนทบุรี.

ธจิตรา กาจหาญ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสเพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ธนัญชนก ชื่นเชื่อม. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

นราศรี ไววนิชกูล, ชูศักดิ์ อุดมศรี. (2554). *ระเบียบการวิจัยธุรกิจ.* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิษฐ์ธรีย์ หิริโอตัปปะ. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ประกิต แก้วก่า. (2556). ความ*ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยวสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

เพ็ญศรี เมณเสน. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสม โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ระวีวรรณ วัชรวิวรรธน์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ราณี อิสิชัยกุล. (2557). *การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ: การจัดการองค์การและทรัพยากมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วันดี วงค์ธรรม. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2553). “ระบบราชการไทย กับ ประชากร (Generation Y : แล้วเราจะดึงดูดเขาได้อย่างไร” *วารสารประชากรและการพัฒนา*, 30 (5): มิถุนายน – กรกฎาคม.

สิริกร ศุภมงคล. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สิรินาตย์ กฤษฎาธาร. (2551). “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุจินต์ วิศวธีรานนท์, ภิชานไกรฤทธิ์ บุณยเกียรติ, ต้น ปรัชญพฤทธิ์, พัทยา สายหู, สุรีย์ เข็มทอง. (2559). *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(2): กรกฎาคม – ธันวาคม.

สุภาพร กิตตินันทะศิลป์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมศักดิ์ ไกรศรีรินทร์. (2556). *ความผูกพันองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปทุมธานี 1*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

Buchanan,B. (1974). *Building organization commitment: The socialization of Manager in Work organization*. Administrative Science Quarterly. 19(40), pp. 533-546

Dale Carnegie Training. (2012). "*What drives Employee engagement and why It Matters"*.

Steers, R. M. (1997). "*Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly*", 22,pp. 46-56.

Stvev Chandler & Scott Richadson. "100 Ways to Motivate Others 100 วิธีทำให้คนยอมทำงานให้เรา" แปลโดย สุดาวรรณ อริยะทรัพย์. นนทบุรี. บี มีเดีย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นางสาวเพชรรัตน์ ภูมาศ
   วุฒิการศึกษา ศศ.ม.
   ตำแหน่ง นายอำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
   หน่วยงาน ที่ทำการปกครองอำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. ชื่อ นางไพฑูรย์ บทไธสง
   วุฒิการศึกษา บธ.ม.
   ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
   หน่วยงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

3. ชื่อ นางสาวชูใจ ชาติแดง
   วุฒิการศึกษา ศศม.
   ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ
   หน่วยงาน กลุ่มงานปกครอง ที่ทำกาปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

ภาคผนวก ข

ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง

ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index Cogrunce: IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	สถานภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	ภูมิลำเนา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	สถานที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	อายุราชการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ประเภทตำแหน่ง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
การยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ						
1	ท่านยอมรับในค่านิยมขององค์การ และยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	นโยบายและเป้าหมายขององค์การกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3	ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์การด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
4	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5	ท่านยอมรับวิธีการทำงาน ความชัดเจนในการสื่อสารนโยบายที่กำหนดโดยผู้บริหารและสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
6	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมที่สำคัญขององค์การทุกกิจกรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						
7	ท่านกล่าวถึงองค์การในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข่าวในด้านลบขององค์การที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้องค์การเป็นองค์การที่ยั่งยืน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานที่ดี	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
11	ท่านรู้สึกว่าท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจที่ท่านทำงานในองค์การ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ท่านเห็นว่าองค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ						
13	ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
15	ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงยังไม่เสร็จก็นำกลับไปทำต่อที่บ้าน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
16	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านถึงแม้งานนั้นจะมีความท้าทาย	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
17	ท่านพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จแม้ในพื้นที่ยากลำบากและห่างไกล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ						
19	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้จนเกษียณ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ท่านจะไม่ย้ายออก ลาออก จากองค์การถึงแม้ว่าองค์การอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้จะเกิดสภาวะกดดัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	ท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นงานที่มั่นคงและยั่งยืน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	ท่านคิดว่าองค์การนี้มีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานอาชีพของท่าน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
24	ความพึงพอใจของท่านต่อการที่องค์การสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านระยะยาว	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1	การยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ผลรวม IOC = 0.92

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์การรักษาข้าราชการในสังกัดกรมการปกครองให้อยู่และปฏิบัติงานในสังกัดจังหวัดบุรีรัมย์ไปจนเกษียณอายุราชการ รวมทั้งการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการรักหน่วยงานที่ตนเองสังกัด ดังนั้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการศึกษา เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองในจังหวัดบุรีรัมย์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่อไป

แบบสอบถามนี้ ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาแปรผลในภาพรวม โดยคำตอบทุกคำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่าน เพราะข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองในจังหวัดบุรีรัมย์

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศของท่าน ○ ชาย ○ หญิง

2. อายุของท่าน

○ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

○ 26 – 35 ปี

○ 36 – 40 ปี

○ 41 – 45 ปี

○ 46 – 50 ปี

○ 51 – 55 ปี

○ ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

○ ปวส.

○ ปริญญาตรี

○ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

○ โสด

○ สมรส

○ หย่าร้าง

5. ภูมิลำเนาของท่าน

○ ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

○ นอกพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

6. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน

○ ที่ทำการปกครองจังหวัด

○ ที่ทำการปกครองอำเภอ

7. อายุราชการของท่าน

- ○ น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี
- ○ 6 – 10 ปี
- ○ 11 - 15ปี
- ○ 16 - 20ปี
- ○ 21 – 25 ปี
- ○ ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป

8. ประเภทตำแหน่ง

- ○ ผู้บริหาร
- ○ วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ
- ○ วิชาการ/ชำนาญการ
- ○ วิชาการ/ปฏิบัติการ
- ○ ทั่วไป/ชำนาญงาน
- ○ ทั่วไป/ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

เลือกช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด ระดับความคิดเห็น 4 = มาก

ระดับความคิดเห็น 3 = ปานกลาง ระดับความคิดเห็น 2 = น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 = น้อยที่สุด

ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
1. ท่านยอมรับในค่านิยมขององค์การและยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ					
2. นโยบายและเป้าหมายขององค์การกำหนดไว้อย่างเหมาะสม					
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์การด้วยความเต็มใจ					
4. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น					
5. ท่านยอมรับวิธีการทำงาน ความชัดเจนในการสื่อสารนโยบายที่กำหนดโดยผู้บริหารและสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน					
6. ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมที่สำคัญขององค์การทุกกิจกรรม					

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
7. ท่านกล่าวถึงองค์การในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ					
8. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข่าวในด้านลบขององค์การที่เกิดขึ้น					
9. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้องค์การเป็นองค์การที่ยั่งยืน					
10. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานที่ดี					
11. ท่านรู้สึกว่าท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจที่ท่านทำงานในองค์การ					
12. ท่านเห็นว่าองค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					
ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง เพื่อให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี					
14. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
15. ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงยังไม่เสร็จก็นำกลับไปทำต่อที่บ้าน					
16. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านถึงแม้งานนั้นจะมีความท้าทาย					

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
17. ท่านพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
18. ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จแม้ในพื้นที่ยากลำบากและห่างไกล					
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
19. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้จนเกษียณ					
20. ท่านจะไม่ย้ายออก ลาออก จากองค์การถึงแม้ว่าองค์การอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม					
21. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้จะเกิดสภาวะกดดัน					
22. ท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นงานที่มั่นคงและยั่งยืน					
23. ท่านคิดว่าองค์การนี้มีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานอาชีพของท่าน					
24. ความพึงพอใจของท่านต่อการที่องค์การสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านระยะยาว					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

25. ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

26. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

27. ด้านความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

28. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้****

****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัชชา ชะรัดรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	27 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	กลุ่มงานการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ