



ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

**Working Environment Factors Affecting Organizational Commitment of
Government Officers in Rattanawapi Provincial Administration Office,
Nongkhai Province**

อานันท์ อมรพันธุ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2567

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม)



ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
(ภาษาอังกฤษ) Working Environment Factors Affecting Organizational Commitment
of Government Officers in Rattanawapi Provincial Administration
Office, Nongkhai Province

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) อานันท์ อมรพันธุ์
(ภาษาอังกฤษ) Arnan Amonpun

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6517902002

สาขา การปกครอง

คณะ บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2566

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์แล้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภา ถิรศิริกุล)

วันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

วันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

โดย อานันท์ อมรพันธุ์

ชื่อปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ธิรศิริกุล)
24...../.....2...../.....2567.....

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย (3) พัฒนาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายจำนวน 28 คน ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีในจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ (2) ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย และ (3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ควรปรับปรุงลักษณะงานที่มีความท้าทายในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร ควรให้ความสำคัญการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามหลักคุณธรรมในการสร้างการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน


คำสำคัญ : ปัจจัยแวดล้อม, ความผูกพันต่อองค์กร, ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี

Abstract

Research Title: Working Environment Factors Affecting Organizational Commitment of Government Officers in Rattanawapi Provincial Administration Office, Nongkhai Province

Researcher: Arnan Amonpun

Degree: Master of Political Science (Government)

Major: Government 

Advisor:

(Asst. Prof. Dr. Jidapa Thirasirikul)

.....24..... /2..... / ...2024.....

The objectives of this study were: (1) to study the level of commitment of the officers working at Rattanawapi District, NongKhai Province; (2) to study the relationship between working environment factors and commitment of the officers working at Rattanawapi District, NongKhai Province; (3) to develop recommendation to promote the level of commitment of the officers working at Rattanawapi District, NongKhai Province. The population used in the quantitative study were 28 officers working at Rattanawapi Provincial Administration Office, Nongkhai Province. For qualitative research, key informant was 5 officers working at Rattanawapi Provincial Administration Office. The research tools were questionnaires and interview form. Statistical techniques to analyze quantitative data were percentage, Mean, and standard deviation and content analysis was utilized to analyze qualitative data.

The results of the study showed that (1) the level of commitment of the officers working at Rattanawapi District, NongKhai Province was at a high level and ranked commitment aspects in descending order was maintain membership in the organization, willingness to devote effort for the benefit of the organization and confidence in accepting the organization goals and values respectively; (2) working environment factors composing of job description, compensation and benefits, and progress had relationship with commitment of the officers working at Rattanawapi District, NongKhai Province; (3) recommendation to promote the level of commitment of the officers working at Rattanawapi District, NongKhai Province were improving work that was challenging for self-development, promoting personnel participation in work, supporting the self-

development of officers , and promotion process based on the principles of morality to create acceptance among officers.

Keyword : work environment factors, organizational commitment, RattanaWapi Provincial Administration Office, Nongkhai Province



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิตภาภา ถิรศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ทุกท่าน ที่กรุณาได้ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยฉบับนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ รวมทั้งกรุณาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเสร็จโดยสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ปกครอง ที่ว่าการอำเภอรัตนวาปี อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ที่ได้เอื้อเฟื้อในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายสุด ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาของการศึกษา และการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

อานันท์ อมรพันธุ์

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | (ก) |
| ABSTRACT | (ข) |
| กิจกรรมประกาศ | (ง) |
| สารบัญ | (จ) |
| สารบัญตาราง | (ฉ) |
| สารบัญรูปภาพ | (ญ) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 3 |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 7 |
| 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | 7 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร | 12 |
| 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย | 19 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 27 |
| 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย | 31 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย | 33 |
| 3.1 รูปแบบการวิจัย | 33 |
| 3.2 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ | 34 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 35 |
| 3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | 36 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 37 |

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

| | |
|---|----|
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | 40 |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 40 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม | 42 |
| ของที่ทำการปกครองอำเภอ รัตนวาปี | |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร | 46 |
| ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย | |
| 4.4 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ..... | 50 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 54 |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา | 54 |
| 5.2 อภิปรายผล | 56 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 62 |
| บรรณานุกรม | 63 |
| ภาคผนวก ก | 66 |
| ภาคผนวก ข | 72 |
| ภาคผนวก ค | 78 |
| ประวัติผู้วิจัย | 79 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 4.1 | แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....42 จำนวน 28 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน | |
| 4.2 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวม.....43 | |
| 4.3 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อม.....43 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | |
| 4.4 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อม.....44 ด้านความก้าวหน้า | |
| 4.5 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อม.....45 ด้านลักษณะงาน | |
| 4.6 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์การ46 ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีในภาพรวม | |
| 4.7 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์การ47 ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | |
| 4.8 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์การ48 ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ | |
| 4.9 | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์การ49 ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ | |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 2.1 แสดงโครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี..... | 20 |
| 2.2 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 31 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยแวดล้อมขององค์การในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์การควรดำเนินการจัดการทรัพยากรทางการบริหารอันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การเงินการบัญชี วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์การ พัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้ง ก่อให้เกิดนวัตกรรมซึ่งนำไปสู่การผลิตและบริการใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์การ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับเป็นกลไกหลักในการผลักดัน องค์การให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า แม้ว่าองค์การ จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์การ แต่ไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์การได้ ก็ยากที่องค์การจะประสบความสำเร็จ (เอกลักษณ์ มิ่งสำแดง, 2561)

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์การใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมาก บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์การได้ ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และเกิดความรู้สึกอยากทำงานในองค์การต่อไปไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมาก จะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย ซึ่งในปัจจุบัน องค์การหลายแห่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันของคนที่มีต่อองค์การ โดยการสำรวจทัศนคติและสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ด้านความรู้สึกต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นการวางแผนงานในการสร้าง ความรู้สึกผูกพันกับองค์การให้มากขึ้น เนื่องจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้น จะเป็นตัวเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การด้วย ดังนั้น การที่องค์การอยากได้ผลผลิตและผลงานจากพนักงานเพิ่มขึ้นนั้น องค์การจึงต้องเพิ่มวิธีการและแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์การให้สูงขึ้น ซึ่งหากทุกองค์การมีพนักงานที่มีความรัก ความผูกพันกับองค์การ พวกเขาเหล่านั้นจะทุ่มเทร่างกายแรงใจ ทำงานถวายอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย รู้สึกมีความสุขที่ได้

ทำงาน มีความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวันและพร้อมที่จะนำพรสวรรค์และพรแสวงของตนเอง ออกมาใช้งานอย่างเต็มที่ พร้อมที่จะเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ ถ้าองค์กรไหนสร้างความรู้สึกรูปแบบนี้ให้กับพนักงานได้ก็จะเกิดเป็น หรือการผูกใจพนักงานเพื่อให้ ผูกพันกับองค์กร (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2553)

ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ได้ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากร เนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐ มีภารกิจและหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม ได้แก่ การบำบัดทุกข์ บำรุง สุข ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดูแลรักษาสีทิวทัศน์ประ โยชน์ของสาธารณะ การ ให้บริการประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ได้ส่งเสริมความผูกพัน ต่อองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรในสังกัด แม้ว่าจะได้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แต่ในสภาพความเป็นจริง เมื่อปฏิบัติหน้าที่มักจะพบปัญหากำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอกับการกิจที่ ต้องรับผิดชอบ แม้ว่า บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจะพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ แต่ด้วยโครงสร้างการบังคับบัญชาในปัจจุบันที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ในระยะเวลาที่ควรจะเป็น อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้รายได้และ สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต สภาพปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรใน ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งกรณีเช่นนี้ย่อมส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กร เกิดขึ้นยาก ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ได้และยัง ก่อให้เกิดความแตกแยกขัดแย้งในองค์กร อีกด้วย ส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่หย่อน ประสิทธิภาพลงได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำการปกครอง อำเภอรัตนวาปี จึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัย แวดล้อมที่เป็นปัญหาและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ รัตนวาปี จังหวัดหนองคายให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับ หน่วยงานแล้ว จะทำให้มีความทุ่มเท อุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และ ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและ ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายจำนวนทั้งสิ้น 28 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้แทนที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีในฝ่าย (1) ฝ่ายความมั่นคง (2) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง (3) ฝ่ายทะเบียนและบัตร (4) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และ (5) สำนักงานอำเภอ หน่วยงานละ 1 คน รวม จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (PURPOSIVE SAMPLING)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในช่วงระหว่างเดือน กรกฎาคม–ตุลาคม

2566

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับปัจจัยแวดล้อมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
3. ข้อมูลระดับปัจจัยแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปเป็นฐานในการ วิเคราะห์หาสาเหตุและปัญหาที่แท้จริงเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
4. ทำให้ทราบแนวทางการปรับปรุงปัจจัยแวดล้อมของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย อันจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ประกอบอาชีพหรือผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน อันอาจจะรวมถึง เครื่องจักรกล อุปกรณ์ เครื่องมือ แสงสว่าง ความสิ้นสะอาด ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น ละออง และสารเคมีอื่น ๆ และยังรวมถึงเชื้อโรคและสัตว์ ต่างๆ นอกจากนี้ยังรวมถึง สภาพการทำงานที่ซ้ำซาก การเร่งรีบทำงาน การทำงานเป็นผลัด หมุนเวียนเรื่อยไป ตลอดจนอาจรวมถึง ปัจจัยด้านด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ความไม่เหมาะสมของปัจจัยแวดล้อมการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดการ ประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพ เช่นเดียวกัน ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีการยอมรับใน ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การระบุดตนเอง เข้ากับองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน ในที่นี้หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันรวมทั้ง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน ในที่นี้หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานกับความรับผิดชอบงานมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาและไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ มีการยกย่องให้รางวัลแต่ผู้แสดงพฤติกรรมที่รักษาคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กรพร้อมทั้งมีความร่วมมือกับสังคมและชุมชนอย่างดีงาม ในที่นี้หมายถึง ลักษณะงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง ในที่นี้หมายถึง เพศของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทิน ในที่นี้หมายถึงอายุของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาขั้นสูงสุด ในที่นี้หมายถึงระดับการศึกษาของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเดือน ในที่นี้หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจและภาคภูมิใจต่อหน้าที่ในองค์กรและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ ในที่นี้หมายถึง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงการยอมเสียสละเวลา สละกำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ได้แก่ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยหวังให้

งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอันส่งผลสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม ในที่นี้หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดและกระทำให้เห็นว่า ตนเองจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรโดยไม่ได้คิดหรือมีความต้องการจะลาออกโอน ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอื่นและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรที่ตนสังกัด ในที่นี้หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

รุ่งรัตนา เขียวคารา (2546, น. 24) ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะปฏิบัติงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่างๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่างๆ เช่น วัว ควาย แมว สุนัข ไก่ ขุนง ปลา และเชื้อโรคที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในที่ปฏิบัติงาน

Jones (1999 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, น. 20) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ (2542, น. 223-226) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. นโยบายที่มีลักษณะเฉพาะ คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับ
2. โครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ การบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน
3. ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ ท่าเลที่ตั้งขององค์การ สภาพสถานที่ทำงาน
4. รูปแบบการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและการประสานงาน
5. บรรยากาศและพฤติกรรมกรปฏิบัติขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Jones (1999 อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ทั่วไปที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการติดต่อคนในอันดับแรก ๆ
2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง บุคคลโดยทั่วไปที่มีผลต่อบุคคลนั้นอาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) มีความสำคัญมากที่สุดเพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณีและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่ สภาพชนบทและสภาพเมืองในสังคม

ผู้ศึกษาสรุปว่าในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เห็นว่าความหมายของ กิลเมอร์ เป็นนิยามที่ยอมรับกันทั่วไป ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้นิยามของ กิลเมอร์ เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

Moos (1974 อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546 น. 20-22) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตราย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับ ด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่า มีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคน ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นการปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) เป็นการปรับตัว เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่าง ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และน ำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) เป็นลักษณะที่นายจ้างส่งเสริมให้พนักงานทำงาน โดยมีระบบให้พนักงานดูแลและช่วยกันทำงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและให้ข้อคิดเห็นหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา หากประสบความสำเร็จจะมีการชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Development Dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน จะวัดใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน

2.1 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการคิดตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ในการปฏิบัติงานถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติเข้าใจในแผน และผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในช่วงที่ต้องทำงานแข่งกับเวลาหรือความกดดันที่เกิดจากสถานที่ในการปฏิบัติงานตลอดจนระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน หากมีสภาพการทำงานที่กดดันมากเกินไปผลของงานที่เกิดขึ้นอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนในงาน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.1 ด้านความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างรู้สึกคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน กฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ถ้าได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของบทบาทจะไม่เกิดขึ้น เพราะทุกคน รู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่างๆขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องไปตามแผน คำสั่ง และหลักการที่วางไว้หรือไม่

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนแปลงสภาพบรรยากาศในการปฏิบัติงาน รูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบ และวิธีในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซากจำเจ พนักงานจะรู้สึกถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะอาดสบายในการปฏิบัติงาน (Physical Comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบายในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ถ้าสถานที่ปฏิบัติงานมีการระบายอากาศดี สีแสง และการตกแต่งภายในที่ดี ทำให้พนักงานก็จะรู้สึกสบายและต้องการทำงานมากขึ้น

Savichi & Cooley (1987 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, น. 23-24) จำแนกปัจจัยแวดล้อม 3 ด้าน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน มี 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ คือ การให้อำนาจในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ยิ่งได้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้ได้รับความท้าทายในงานและนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.2 การมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไปอาจจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่สิทธิที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้นักวิชาการในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้นักวิชาการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกและบรรยากาศของการควบคุมภายในซึ่งปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่นำมาพิจารณารวมกันส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพของมาตรการหรือวิธีการควบคุมในองค์กร หรือทำให้มาตรการและวิธีการ

วิสัย พฤษะวัน (2529, น. 16) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ยังแบ่งออกเป็นอีก 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological Factors) ได้แก่ มนุษย์ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Factors) ได้แก่ ความร้อนหนาว อากาศและความชื้น แสงสว่าง สีและเสียง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่วางไว้ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540, น. 24) ให้ความหมายความดังนี้

1.1. การแสดงตน หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร

1.2. การมีส่วนร่วม หมายถึง การรู้สึกมีส่วนเกี่ยวข้องกับทางสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ซึ่งผลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นสิ่งเร้าทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมโดยแสดงออกคือ การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข ปัญหาการเข้าร่วมประชุม ประสานงาน การชักจูงเข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรและยึดมั่นต่อองค์กรที่ทำงานอยู่และมีความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรตลอดไป

กรองแก้ว อยู่สุข (2542, น. 28) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรักใคร่ของสมาชิกในองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าและมีชื่อเสียงต่อไป

จิระประภา สูดสาคร (2545, น. 12) ความผูกพันต่อองค์กรแสดงออกมาในรูปของ

1.1 ความเชื่อมั่น การรับเข้าหมายและคุณค่าขององค์กร คือ บุคลากรที่มีความเชื่อถือ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีศรัทธาต่อจุดหมายที่องค์กรกำหนด

1.2 ความตั้งใจปฏิบัติงานงานให้องค์การด้วยศกยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กร ไม่ต้องการทำงานที่อื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า รวมทั้งคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่มีความสำคัญ

วชิระ ชาวหา (2534, น. 34) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) และ ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral commitment) ดังนี้

1.1. ความผูกพันทางทัศนคติ หมายถึง บุคคลจะมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

1.2. ความผูกพันทางพฤติกรรม หมายถึง ความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างคงเส้นคงวา เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปแบบต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน

วรพล นันทเกษม (2540, น. 38) สรุปความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่แสดงออกถึงการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความยินดีที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาขององค์กร นับว่าพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงถึงความผูกพันขององค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ สามารถอธิบายได้

กฤษกร ดวงสว่าง (2540, น. 38) มีความเห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด โดยทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย นอกจากนี้ ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้อยู่รอด ดังนั้น จึงจำเป็นต่อการบริหารดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ชลดา สิทธิวรรณ (2539, น. 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกงานของสมาชิกในองค์กรได้ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, น. 52) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะมีผลต่อการนำไปสู่ผลของการมีประสิทธิภาพขององค์กร อาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการทางด้านทฤษฎีการบริหารองค์กรหรือแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนั้น ได้มีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเท่าที่ผ่านมาก็ได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถึงแม้จะไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่จากผลการตรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่า ตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้น น่าสนใจและสามารถอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ในการนี้จึงสามารถที่จะแบปัจจัยตามแนวคิดของนักวิชาการ ออกเป็นสามรูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่หนึ่ง คือ ปัจจัยด้านบุคคลด้านเดียวที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรรูปแบบที่สองคือปัจจัยด้านงานด้านเดียวมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และ รูปแบบที่สาม คือ ปัจจัยด้านบุคคลและด้านงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรควบคู่กัน

อูษณะ อำนาจสกุลฤทธิ (2551, น. 45) สามารถค้นพบปัจจัยบุคคลของความผูกพันต่อองค์กรในอีกรูปแบบหนึ่ง พบว่ามี 4 ด้าน คือ

- 3.1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีรูปแบบที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่และการให้อำนาจ ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจในระดับตามอำนาจหน้าที่
- 3.2. ลักษณะของงาน โดยงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าหรือมีบทบาทที่ชัดเจนและปฏิบัติงานได้จริง
- 3.3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและระดับการศึกษา
- 3.4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาปัจจัยเบื้องต้นด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร เมื่อบุคลากรเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเสถียรภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของ

เขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้นถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็ เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรไม่อยากทำงาน อาจจะลาออกและ โอนย้ายไปจากองค์กรเดิม ความรู้สึก ว่าความคาดหวังได้รับตอบสนองจากองค์กรผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็น สิ่งจูงใจ ทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้ว ก็จะคาดหวังว่าจะ ได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคคลได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทักษะของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ทักษะของเพื่อนร่วมงานนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กร แตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทักษะของเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้เกิด ความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะทักษะของกลุ่มมีอิทธิพลต่อทักษะของบุคคล

4. การวัดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการแต่ละท่านมีการสร้างแบบวัดที่มีความแตกต่างกันตามการให้คำจำกัดความที่ได้กล่าวไว้

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, p. 52 อ้างถึง ใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, น. 67) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ

4.1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณ ค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งที่เป็นทางบวก และที่เป็นข้อคำถามทางลบ มีค่าความเชื่อมั่น .87 โดยใน ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความรู้สึก เป็นเจ้าขององค์กร ด้านที่ 2 ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ด้านที่ 3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ด้านที่ 4 ความภาคภูมิใจในเวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร

4.2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นการประเมินความผูกพันด้านการคงอยู่ใน งาน เป็นการประเมินความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยเป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ แบบ ประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ .75 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้านคือ ด้านที่ 1 ความต้องการที่จะคงอยู่เนื่องจากว่าขาดทางเลือก แม้ว่าอาจไม่ต้องการที่จะอยู่ อาจเนื่องจากภาวะความรับผิดชอบด้านการเงิน หรือการต้องการการ ตอบแทนบางอย่างจากสิ่งที่คุณได้รับจากองค์กร ด้านที่ 2 ความรู้สึกไม่มั่นคงหากว่ามีการ

เปลี่ยนแปลงสถานภาพการทำงานที่แห่งใหม่ ด้านที่ 3 ความรู้สึกว่าได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจและกำลังสติปัญญาให้กับองค์กรไว้ หากต้องออกจากองค์กรเกิดความกลัวว่าจะสูญเสียบางอย่างไป

4.3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากเกิดความไม่แน่ใจลงในการลาออก เนื่องจากกลัวว่า ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะผิดหวังและเป็นความรู้สึกว่าที่ต้องอยู่ในองค์กรเนื่องจากเป็นพันธะ และหน้าที่ต่อองค์กร ต่องานในความรับผิดชอบ

5. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จิรประภา สุธสาคร (2540, น. 12) ได้อธิบายว่า เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้

6. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

อุษณะ อานาจสกุลฤทธิ (2551, น. 32) ให้ความหมายว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงการยอมเสียสละเวลา สละกำลังกาย กำลังความคิดและ สิ่งต่างๆ ได้แก่ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอันส่งผลสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม โดยในทางปฏิบัติสามารถสังเกตได้จากบุคลากรขององค์กรยังคงปฏิบัติหน้าที่จนกว่างานในความรับผิดชอบจะแล้วเสร็จแม้เมื่อถึงเวลาเลิกงาน มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ นี้ก็ถึงประโยชน์ขององค์กรก่อนประโยชน์ส่วนตัวเสมอ นำเสนอข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงองค์กรต่อผู้บริหารอยู่เสมอ ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความยินดีและเต็มใจที่จะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร มีความยินดีและเต็มใจค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมขององค์กร มีความพร้อมรับและแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงาน นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในทางลบต่อผู้บริหารขององค์กรทันทีและเมื่อได้รับความรู้ที่ผ่านการรับรองจากผู้บริหารขององค์กรแล้ว บุคลากรขององค์กรมีความเต็มใจที่จะนำเผยแพร่ในองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน

7. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540, น. 38) มีความเห็นว่า ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคลากรภายในองค์กรที่มีความคิด

และกระทำให้เห็นว่า ตนเองจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยไม่ได้คิดหรือมีความต้องการจะลาออก โอน ย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่นและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรที่ตนสังกัด โดยในทางปฏิบัติสามารถสังเกตได้จากบุคลิกภาพขององค์กรมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น มีความตั้งใจที่จะทำงานภายในองค์กรนี้แม้จะมีโอกาสโอนย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น มีความพอใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้องค์กรจะมีภาพลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเมืองสูง การมาทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความยินดีที่จะเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มปฏิบัติการพิเศษซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร มีความยินดีเข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภทขององค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความกังวลหากต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอื่น แม้ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย คือ ความรู้สึกและลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่แสดงออกถึงการกระทำต่อองค์กรด้วยความภาคภูมิใจว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น โดยพิจารณาจากความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีความสำคัญเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร โดยความผูกพันองค์กรนี้สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากความเป็นสมาชิกขององค์กรได้ด้วยและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรประกอบด้วยโครงสร้างขององค์กร คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

1.ความเป็นมาของอำเภอรัตนวาปี

ท้องที่อำเภอรัตนวาปีเดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอโพนพิสัย รัตนวาปี แปลว่า หนองแก้ว (รัตน = แก้ว + วาปี + หนองน้ำ) โดยมีตำนานเล่าขานกันสืบต่อกันมาว่า บริเวณหนองน้ำในวันพระจะมีลูกแก้ว จำนวน 3 ลูก ลอยมาเหนือน้ำ เปล่งแสง สว่างไสว ชาวบ้านเชื่อกันว่าเป็นแก้วศักดิ์สิทธิ์ และนำมาตั้งเป็นชื่ออำเภอในปัจจุบันว่า “ รัตนวาปี ” จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นเสมจารึกเป็นอักษรคฤนท์ (อินเดียโบราณ) ว่าเมื่อประมาณ พ.ศ. 1200 โดยขุดพบที่บ้านเปง

งาน ตำบลโพนแพง อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย จึงมีการสันนิษฐานกันว่าในอดีตคือ เปงจาน นคร โดยเมื่อ ร.ศ. 9 (พ.ศ. 2415) ได้มีการจัดตั้งเมืองโพนแพง โดยมีพระสุริยวงศ์ (ท้าวจันทา) เป็นเจ้าเมือง ต่อมาหลวงศรีมหาพรหม ได้ย้ายเมืองมาตั้งใหม่ที่บ้านปากห้วย “ปากห้วยหลวง” ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ตั้งอำเภอโพนพิสัย เมื่อในวันขึ้น 3 ค่ำ เดือน ร.ศ. 95 และต่อมา ร.ศ.112 ฝรั่งเศสยึดครองบริเวณฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขง (สปป.ลาว) ทำให้พระสุริยศักดิ์ได้เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภาร ในรัชกาลที่ 5 และต่อมาได้มีการตั้งสมเด็จพระเจ้าหลวงต่างพระองค์ (พระบรมวงษ์เชอกรมหลวงประจักษ์ศิลปาคม) จึงมีการตั้งเมืองขึ้นอีกเมืองหนึ่งที่บ้านหนองแก้ว (ปัจจุบันตั้งอยู่ตำบลรัตนวาปี) โดยมีพระสุริยศักดิ์เป็นเจ้าเมืองและขึ้นกับเมืองโพนพิสัย ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีการแยกการปกครองออกจากอำเภอโพนพิสัย มาตั้งเป็นอำเภอใหม่ คือ “รัตนวาปี” โดยมีที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ และห่างจากตัวจังหวัดหนองคายระยะทางประมาณ 72 กิโลเมตร

2.ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอรัตนวาปีตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับแขวงบอลิคำไซ (ประเทศลาว)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอปากคาด (จังหวัดบึงกาฬ)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเฝ้าไร่ อำเภอโพนพิสัย และอำเภอโซ่พิสัย (จังหวัดบึงกาฬ)

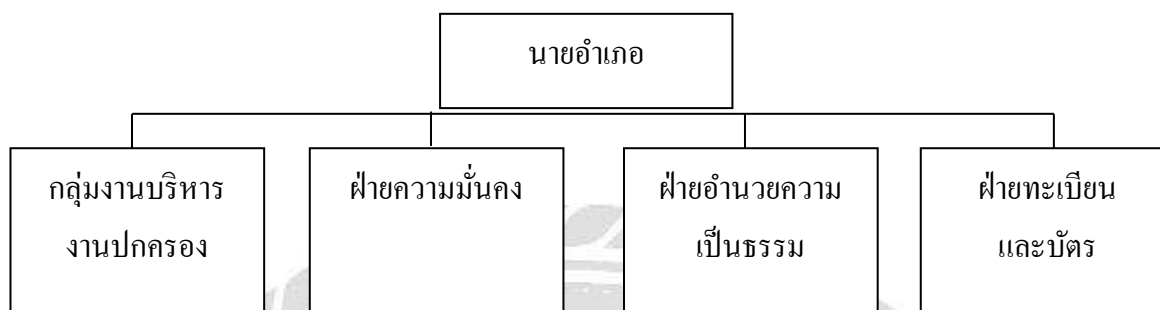
ทิศตะวันตก ติดต่อกับแขวงบอลิคำไซ (ประเทศลาว)

3.การแบ่งเขตการปกครอง

อำเภอรัตนวาปีแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 5 ตำบล 62 หมู่บ้าน ได้แก่

| | | |
|------------------|--------------------|-------------|
| 1. รัตนวาปี | (Rattanawapi) | 12 หมู่บ้าน |
| 2. นาทับไฮ | (Na Thap Hai) | 11 หมู่บ้าน |
| 3. บ้านด่อน | (Ban Ton) | 9 หมู่บ้าน |
| 4. พระบาทนาสิงห์ | (Phra Bat Na Sing) | 17 หมู่บ้าน |
| 5. โพนแพง | (Phon Phaeng) | 13 หมู่บ้าน |

4. โครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชา ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี
ที่มา : ปรับปรุงจากที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี, 2566

4.1 กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานปกครองทั้งที่การบริหาร งานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ งานการเงินและบัญชี การดูแลรักษาวัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของที่ทำการปกครองอำเภอ งานในหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ เช่น งานบริหารทั่วไป งานธุรการและสารบรรณ งานเลขานุการ นายอำเภอ การจัดทำแผน พัฒนา อำเภอ การจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหาร การวางแผน และการประชาสัมพันธ์ การจัดงานรัฐพิธี และงานประเพณีต่างๆ เป็นต้น งานเกี่ยวกับการควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม และอาวูช และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ฝ่ายความมั่นคง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่งานกิจการชายแดนงานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อยและสัญชาติ งานกิจการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสารักษาดินแดน งานด้านการสื่อสารการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติงานหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.3 ฝ่ายอำนวยความเป็นธรรม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยความเป็นธรรม การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุมการสอบสวนคดีอาญา การร่วมชั้นสูตรพลิกศพในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

และงานศูนย์ดำรงธรรม การแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพลในพื้นที่และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4 ฝ่ายทะเบียนและบัตร มีหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชนและการทะเบียนอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับทางการทะเบียนและการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5. อำนาจหน้าที่

ข้าราชการในที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการอำนวยการ จะมีปลัดอำเภอด้านการอำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบโดยมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหาร งานปกครอง ฝ่ายอำนวยการความเป็นธรรม ฝ่ายความมั่นคง และฝ่ายทะเบียนและบัตร เช่นเดียวกัน โครงสร้างของที่ทำกรปกครองอำเภอเดิม และมีหน้าที่รับผิดชอบประสานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และมีอัตรากำลังตามปริมาณงาน จำนวนประชากร และจำนวนตำบล กล่าวคือ

5.1.1 อำเภอที่มีจำนวนตำบล ตั้งแต่ 10 ตำบลขึ้นไป หรืออำเภอที่มีตำบลตั้งแต่ 5 ตำบลขึ้นไป และมีจุดผ่านแดนถาวร หรืออำเภอซึ่งเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรืออำเภอที่มีจำนวนประชากรตั้งแต่ 65,000 คนขึ้นไป ให้มีปลัดอำเภอ (จพง.ปค. 3-5 / 6ว) เพิ่มอีก 2 อัตราเพื่อปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน

5.1.2 สำหรับอำเภอที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นให้มีอัตรากำลังปลัดอำเภอปฏิบัติงาน ณ ที่ทำกรปกครองอำเภอ จำนวน 3 อัตราโดยที่ปลัดอำเภอทุกอัตราจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกฝ่ายของ ทปค.อ. / กิ่ง อ. (Matrix) ตามภารกิจของกรมการปกครอง

5.2 มีหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหาร งานปกครอง ฝ่ายอำนวยการความเป็นธรรม ฝ่ายความมั่นคง และฝ่ายทะเบียนและบัตร จะมีปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลเป็นผู้รับผิดชอบ มีอัตรากำลังตามจำนวนตำบลและมีเจ้าหน้าที่ปกครองเป็นผู้ช่วยเหลือ โดยปฏิบัติราชการใน 2 มิติควบคู่กันไป คือ มิติด้านอำนาจหน้าที่ (Function) และมิติด้านพื้นที่ (Area) มีลักษณะงาน ดังนี้

5.2.1 ปฏิบัติงานในฐานะปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล กล่าวคือ จะต้องมีการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียด เกี่ยวกับสภาพพื้นที่สภาพบุคคลและครัวเรือน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารการปกครองทุกประเภท จัดทำระบบข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก โดยประสานงานกับปลัดอำเภอด้านอำนวยการเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ทางการบริหารการปกครอง เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบทุกเรื่องในพื้นที่ตำบล ไม่ว่าภารกิจนั้น ๆ จะเป็น

ของส่วนราชการใด ๆ ก็ตาม ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล สร้างความสัมพันธ์อันดีและใกล้ชิดประชาชน รวมทั้งเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่

5.2.2 ปฏิบัติงานด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม เช่น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยร่วมกับตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อส. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การจัดระเบียบหมู่บ้าน ชุมชน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความร่วมมือจากประชาชน มวลชนในพื้นที่สำรวจข้อมูลและตรวจสอบบุคคลแปลกหน้าที่เข้ามาในตำบล หมู่บ้าน ตลอดจนติดตามพฤติกรรมบุคคลเป้าหมาย การจัดเวรยาม/ชุดรักษาความปลอดภัยตำบล/หมู่บ้าน การอำนวยความสะดวก และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

5.2.3 ปฏิบัติงานด้านการรักษาความมั่นคงภายในเช่น ปฏิบัติงานด้านการข่าวการสื่อสารและด้านข่าวกรองในพื้นที่สำรวจตรวจสอบ จัดทำทะเบียนเกี่ยวกับบุคคล อาวุธปืน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ติดตามผลคดีของผู้กระทำความผิดที่มีภูมิลำเนาในตำบล ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมมวลชน และปฏิบัติการด้านจิตวิทยา ลดความหวาดระแวงของประชาชนต่อข้าราชการ

5.2.4 ปฏิบัติงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น เป็นผู้ประสานงานของทีมงานจากส่วนราชการต่าง ๆ ปฏิบัติงานในตำบล ส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐและประชาชน จัดระเบียบด้านการศึกษา ศาสนสถาน และสถานบริการ บูรณาการการบริหารราชการ ในตำบล/ หมู่บ้าน ส่งเสริมและร่วมมือกับทุกภาคีทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการบริการอาชีพในเขตพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน และที่สำคัญคือ การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่บทบาทและภารกิจตามข้อ 5.2.1 – 5.2.4 แล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานของปลัดอำเภอด้านการอำนวยความสะดวกบนที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่ตำบล และปฏิบัติงานแทนนายอำเภอและปลัดอำเภอด้านการอำนวยความสะดวก (Matrix) บนที่ทำการปกครองอำเภอได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า ที่ทำการปกครองอำเภอมีอำนาจหน้าที่ 4 ประการ คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านฝ่ายบริหาร ด้านการรักษาความมั่นคงภายในและด้านพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

6. ประเภทการให้บริการของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดชัยนาท

ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีหน้าที่ในการบริการประชาชน ดังต่อไปนี้
(ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดชัยนาท, 2566)

6.1 การแจ้งย้ายออก เมื่อผู้อยู่ในบ้านย้ายที่อยู่จากบ้าน ให้เจ้าบ้านแจ้งการย้ายออกภายใน 15 วัน นับแต่วันที่อยู่ในบ้านย้ายออกเอกสารที่ใช้ในการติดต่อมีดังนี้

6.1.1 สำเนาทะเบียนบ้าน (ฉบับเจ้าบ้าน)

6.1.2 บัตรประจำตัวประชาชนของเจ้าบ้าน

6.1.3 หนังสือมอบหมายจากเจ้าบ้าน (กรณีผู้แจ้งย้ายไม่ใช่เจ้าบ้าน)

6.1.4 บัตรประจำตัวประชาชนของผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าบ้าน (กรณีมอบหมาย)

6.1.5 บัตรประจำตัวประชาชนของผู้ย้ายที่อยู่กรณีแจ้งย้ายที่อยู่ของตนเอง

6.2 การแจ้งย้ายปลายทาง การแจ้งการย้ายที่อยู่ปลายทาง หมายความว่า การแจ้งการย้ายที่อยู่โดยผู้ขอแจ้งย้าย สามารถไปขอแจ้งย้ายออกและขอแจ้งย้ายเข้าต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ที่ไปอยู่ใหม่โดยไม่ต้องเดินทางกลับไปขอแจ้งย้ายออก ณ สำนักทะเบียนเดิมที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านจากทะเบียนบ้าน เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

6.2.1 สำเนาทะเบียนบ้าน (ฉบับเจ้าบ้าน) ของบ้านที่จะย้ายเข้า

6.2.2 บัตรประจำตัวประชาชนของผู้แจ้งย้าย หรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายอื่น พร้อมสำเนาบัตรที่ลงชื่อเจ้าของบัตรกำกับไว้

6.2.3 เจ้าบ้านที่จะย้ายเข้าอยู่ใหม่

6.2.4 บัตรประจำตัวประชาชนของเจ้าบ้านที่จะย้ายเข้าอยู่ใหม่

6.2.5 หนังสือยินยอมให้แจ้งย้ายเข้าของเจ้าบ้านที่จะเข้าอยู่ใหม่ (กรณีเจ้าบ้านไม่สามารถไปดำเนินการแจ้งย้ายได้)

6.2.6 หนังสือมอบหมายจากผู้ย้ายที่อยู่ บัตรฯ พร้อมด้วยสำเนาบัตรฯ ที่ลงชื่อเจ้าของบัตรกำกับไว้ ทั้งผู้มอบและผู้รับมอบ (กรณีผู้แจ้งย้ายที่อยู่มอบผู้อื่นมาดำเนินการแทน ผู้รับมอบหมาย 1 คน ควรดำเนินการแทนผู้ประสงค์จะแจ้งย้ายที่อยู่ปลายทางได้ ไม่เกิน 3 คน และทั้ง 2 ฝ่ายควรเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นญาติ คนรู้จัก ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้ที่มีนิติสัมพันธ์)

6.3 การแจ้งย้ายปลายทางอัตโนมัติ ผู้ย้ายที่อยู่สามารถติดต่อขอแจ้งย้ายต่อนายทะเบียนแห่งท้องที่ที่ผู้นั้นอาศัยอยู่ใหม่ได้ โดยไม่ต้องกลับไปภูมิลำเนาเดิมที่ตนมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านถ้าเป็นการย้ายที่อยู่ระหว่างสำนักทะเบียน ON-LINE ที่จัดทำทะเบียนบ้านแบบสมุดพกจะสามารถแจ้งย้ายผ่านระบบคอมพิวเตอร์เสร็จภายในเวลา 15 นาที เสียค่าธรรมเนียม 10 บาท

6.4 การทำบัตรประจำตัวประชาชน คุณสมบัติของบุคคลที่ต้องทำบัตรผู้มีสัญชาติไทยซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินสิบเจ็ดปีบริบูรณ์ และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านต้องมีบัตร

ประจำตัวประชาชนตามบทบัญญัติมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ผู้ซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีบัตร ซึ่งมีบัตรประจำตัวตามกฎหมายอื่น ให้ใช้บัตรประจำตัวนั้นแทนบัตรประจำตัวประชาชน แต่หากประสงค์จะขอมีบัตร (รวมทั้งผู้ซึ่งมีอายุเกินเจ็ดสิบปี) ก็สามารถทำได้และต้องเสียค่าธรรมเนียมตามที่กฎหมายกำหนด

6.5 การแจ้งเกิด ให้เจ้าบ้านหรือบิดาหรือมารดาแจ้งต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ที่มีคนเกิดในบ้าน ภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิด

6.6 การแจ้งตาย หลักเกณฑ์ เมื่อมีคนตายให้แจ้งการตาย

6.6.1 คนตายในบ้าน ให้เจ้าบ้านหรือผู้พบศพแจ้งต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ที่มีคนตาย ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาตายหรือพบศพ

6.6.2 คนตายนอกบ้าน ให้คนที่ไปกับผู้ตายหรือผู้พบศพแจ้งต่อนายทะเบียน ผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ ที่มีการตายหรือพบศพ หรือแห่งท้องที่ที่จะพึงแจ้งได้ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาตายหรือเวลาพบศพ กรณีเช่นนี้ จะแจ้งต่อนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจก็ได้ กำหนดเวลาให้แจ้งตาย ในข้อ 6.6.1 และ 6.6.2 ถ้าท้องที่ใดการคมนาคมไม่สะดวก ผู้อำนวยการทะเบียนกลางอาจขยายเวลาออกไปตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวันนับแต่เวลาตายหรือเวลาพบศพ หากไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 6.6.1 และ 6.6.2 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท โดยมีเอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

- 1) สำเนาทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้านที่คนตายมีชื่อและรายการบุคคล (ถ้ามี)
- 2) หนังสือรับรองการตายจากโรงพยาบาล (ถ้ามี)
- 3) บัตรประจำตัวประชาชนของผู้แจ้ง

6.7 การแจ้งย้ายเข้า เมื่อมีผู้ย้ายที่อยู่เข้าอยู่ในบ้าน ให้เจ้าบ้านแจ้งการย้ายเข้าภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ย้ายเข้าอยู่ในบ้านหากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

6.8 การจดทะเบียนสมรส เอกสารที่ใช้ในการจดทะเบียนสมรส มีดังนี้

- 6.8.1 บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้
 - 6.8.2 สำเนาหนังสือเดินทางกรณีชาวต่างประเทศ
 - 6.8.3 หนังสือรับรองสถานภาพบุคคลจากสถานทูตหรือสถานกงสุลหรือองค์การของรัฐบาลประเทศนั้น มอบหมายพร้อมแปล (กรณีชาวต่างประเทศขอจดทะเบียนสมรส)
 - 6.8.4 สำเนาทะเบียนบ้าน
- 6.9 การจดทะเบียนหย่า เอกสารที่ใช้เพื่อการจดทะเบียนหย่า คือ
- 6.9.1 บัตรประจำตัวประชาชน

6.9.2 ใบสำคัญการสมรส

6.9.3 หนังสือหย่าหรือหนังสือสัญญา

6.10 การเปลี่ยนชื่อตัวและชื่อรอง ตาม พ.ร.บ. ชื่อบุคคล พ.ศ. 2505 บุคคลสัญชาติไทย ต้องมีชื่อตัวและชื่อสกุลและจะมีชื่อรองด้วยก็ได้ ชื่อตัว คือ ชื่อประจำตัวบุคคล ชื่อรอง คือ ชื่อซึ่งประกอบถัดจากชื่อตัว ชื่อสกุล คือ ชื่อประจำวงศ์สกุล โดยมีเอกสารประกอบการดำเนินการ คือ

6.10.1 สำเนาทะเบียนบ้าน

6.10.2 บัตรประจำตัวประชาชน

6.10.3 ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว (กรณีบุคคลต่างด้าว)

6.11 การจดทะเบียนชื่อสกุล เอกสารประกอบการดำเนินการมีดังนี้

6.11.1 สำเนาทะเบียนบ้าน

6.11.2 บัตรประจำตัวประชาชน

6.11.3 ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว (กรณีบุคคลต่างด้าว)

6.12 การขอร่วมใช้ชื่อสกุล เอกสารประกอบการดำเนินการ มีดังนี้

6.12.1 ขั้นตอนที่ 1 (สำหรับเจ้าของผู้จดทะเบียนชื่อสกุล)

- 1) สำเนาทะเบียนบ้าน
- 2) บัตรประจำตัวประชาชน
- 3) หนังสือสำคัญแสดงการจดทะเบียนชื่อสกุล (แบบ ช.2)

6.12.2 ขั้นตอนที่ 2 (สำหรับผู้ขอร่วมชื่อสกุล)

- 1) สำเนาทะเบียนบ้าน
- 2) บัตรประจำตัวประชาชน
- 3) หนังสืออนุญาตให้ร่วมใช้ชื่อสกุล

6.13 การจดทะเบียนรับรองบุตร เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

6.13.1 หนังสือแสดงความยินยอมของบุตร

6.13.2 หนังสือแสดงความยินยอมของมารดาของบุตร

6.14 การจดทะเบียนรับบุตรบุญธรรม เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

6.14.1 บัตรประจำตัวประชาชน

6.14.2 หนังสืออนุมัติจากคณะกรรมการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม (กรณีบุตรบุญธรรมเป็นผู้เยาว์)

6.15 พินัยกรรมพินัยกรรม มี 5 แบบ คือพินัยกรรมแบบธรรมดา พินัยกรรมเขียนเอง ทั้งฉบับพินัยกรรมทำเป็นเอกสารฝ่ายเมือง พินัยกรรมทำเป็นเอกสารลับ พินัยกรรมทำด้วยวาจา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ มาสนับสนุนเรื่องนี้ ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ งานควรอยู่ในรอบ 10 ปี 55-65

โพชนงค์ ทองน้อย (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิธีการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 59 คน โดยการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ทางการศึกษา ประกอบด้วย ANOVA สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีความสำคัญมากต่อการสร้างคุณลักษณะของงานภายในองค์กร) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันระดับ แปรผลอยู่ในระดับมาก (มีความสำคัญมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานภายในองค์กร) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันระดับ แปรผลอยู่ในระดับปานกลาง (มีความสำคัญปานกลางต่อการสร้างความผูกพันภายในองค์กร) จากสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน และด้านรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ด้านโอกาสความก้าวหน้าของงาน และด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ด้านสถานภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงมาก ส่วนด้านความชัดเจนของงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ และด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ สถานภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าของงาน

ความอิสระในการทำงานการยอมรับนับถือ และความสำคัญของงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับสูงมาก

สุขุมวิท สุขพันธุ์ถาวร (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ข้าราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะในส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่ใน และยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปี พ.ศ. 2555 จำนวนทั้งสิ้น 401 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไคสแควร์ และวัดทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวด้วยเกมมา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ระยะเวลาในการทำงาน ความชัดเจนของนโยบายและกฎระเบียบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการปฏิบัติที่ยุติธรรม

อาภาพร บุญจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพระราชวังสนามจันทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์ และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรพระราชวังสนามจันทร์ สำนักพระราชวัง จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์ สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อันดับที่สองคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและอันดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

รินดา ชันชกรรรม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเฉพาะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิไลลักษณ์ แสงรัตนายนต์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคขายและบริการนครหลวงที่ 1 บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคขายและบริการนครหลวง ที่ 1 บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคขายและบริการนครหลวงที่ 1 บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก และความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมากและผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก

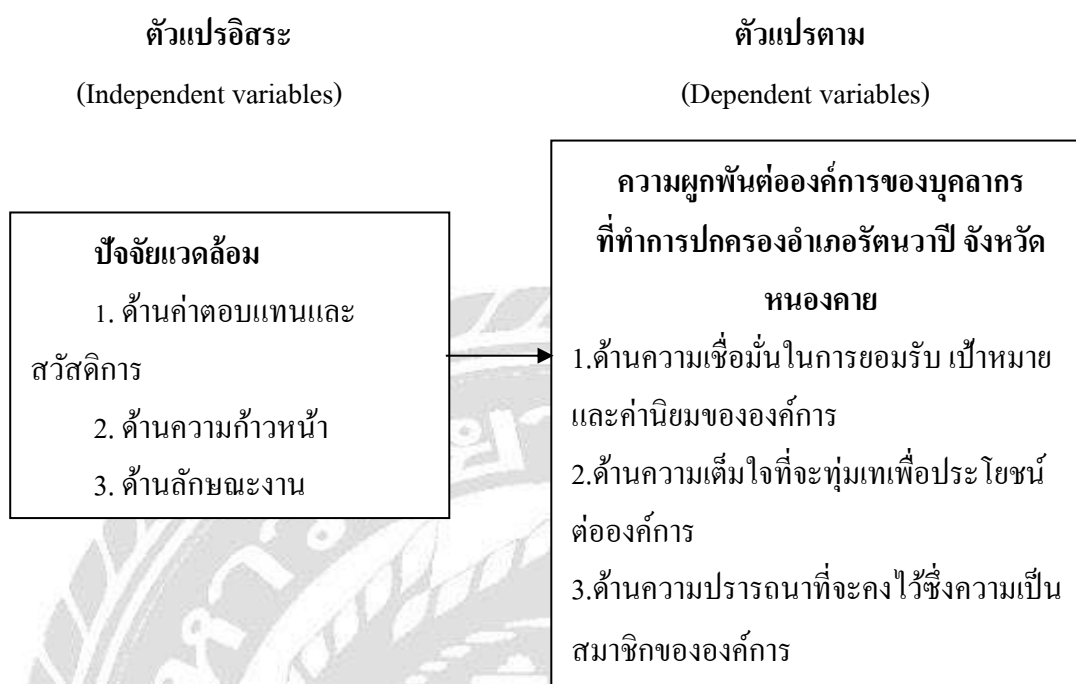
อุจพร ปิยะพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง ประชากรที่

ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและด้านที่มีระดับความผูกพันสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานและ ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และสนับสนุนตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยแนวคิดของ จิรประภา สุตสาคร (2540) กฤษกร ดวงสว่าง (2540) และ อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษานี้ เพราะเชื่อว่า ปัจจัยแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน โดยทั่วไป

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานเป็นตัวแปรตาม ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และสนับสนุนตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยแนวคิดของ จิรประภา สุตสาคร (2540) กฤษกร ดวงสว่าง (2540) และ อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษานี้



ภาพที่ 2.2 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยแวดล้อมของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ใช้แนวทางการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการศึกษามีดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3.1.1 แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่มีการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของมาตรวัดและความถูกต้องของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างของประชากรและปรับปรุงแบบสอบถามจนเป็นแบบสอบถามที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเนื้อหาในแบบสอบถามประกอบด้วย มาตรวัดตัวแปรที่มีอยู่ในกรอบแนวคิดและลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด แบบมาตรวัดประมาณค่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1.2 แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ซึ่งมีการเตรียมข้อคำถามไว้เรียบร้อยแล้วและเป็นข้อคำถามปลายเปิด ข้อมูลที่ได้ภายหลังจากการสัมภาษณ์จะนำมาวิเคราะห์และสรุปเนื้อหาในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับตัวแปรในกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยเพื่อนำมาเป็นข้อสรุปในความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

3.2 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการแบ่งการเก็บข้อมูลดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายจำนวนทั้งสิ้น 28 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้แทนที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีในฝ่าย (1) ฝ่ายความมั่นคง (2) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง (3) ฝ่ายทะเบียนและบัตร (4) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และ (5) สำนักงานอำเภอ หน่วยงานละ 1 คน รวมจำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (PURPOSIVE SAMPLING)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดของ จิระประภา สุตสาคร (2540, น. 12) กฤษกร ดวงสว่าง (2540, น. 24) และ อุษณะ อานาจสกุลฤทธิ (2551, น. 32) โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษามากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับ

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยแวดล้อม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท์ สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2540, น. 98)

| | | | |
|-------|---|---------|---------------------------------------|
| คะแนน | 5 | หมายถึง | ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมมากที่สุด |
| คะแนน | 4 | หมายถึง | ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมมาก |
| คะแนน | 3 | หมายถึง | ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมปานกลาง |
| คะแนน | 2 | หมายถึง | ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมน้อย |
| คะแนน | 1 | หมายถึง | ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท์ สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2540, น. 98)

| | | | |
|-------|---|---------|-------------------------------|
| คะแนน | 5 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด |
| คะแนน | 4 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรมาก |
| คะแนน | 3 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง |
| คะแนน | 2 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรน้อย |
| คะแนน | 1 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย เป็นรายด้าน

ในการทดสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถใช้ทำการศึกษ โดยให้ผลการศึกษาที่ถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงหรือความใช้ได้ของเครื่องมือ (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาทำการตรวจสอบความตรงประเด็นเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกให้บุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อทำ Pretest จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของ Cronbach's Reliability Coefficient Alpha

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) เป็นเครื่องมือในเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีการเตรียมข้อคำถามไว้เรียบร้อยแล้วและเป็นข้อคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิดประกอบด้วย (1) ชื่อ (2) ตำแหน่ง (3) เพศ (4) อายุ (ระบุ) (5) ระดับการศึกษาสูงสุด (6) หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม เป็นข้อคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความก้าวหน้า และ (3) ด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นข้อคำถามปลายเปิดประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ (3) ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 28 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

1.2 เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด 28 ชุด นำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการตอบ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ โดยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมเตรียมอุปกรณ์บันทึกให้พร้อม

2.2 ขั้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงและจดบันทึกในขณะที่สัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้โดยผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ทั้งนี้หากผู้ให้สัมภาษณ์ ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 บัญชีแวกด้อย การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ ดังนี้ (Best, 1977 อ้างถึงใน วาริน แซ่ตัน, 2543, น. 66)

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย

| | | |
|-----------------------|---------|------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00 | หมายถึง | ระดับปัจจัยแวกด้อยมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 | หมายถึง | ระดับปัจจัยแวกด้อยมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 | หมายถึง | ระดับปัจจัยแวกด้อยปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 | หมายถึง | ระดับปัจจัยแวกด้อยน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 | หมายถึง | ระดับปัจจัยแวกด้อยน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ ดังนี้ (Best, 1977 อ้างถึงใน วาริน แซ่ตัน, 2543, น. 66)

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย

| | | |
|-----------------------|---------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด |

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 การจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) ซึ่งเป็นการจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่หรือประเภท โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีอยู่ร่วมกันเป็นตัวจำแนก จำแนกข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างและเฉพาะประเด็นสำคัญเท่านั้น

2.2 การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เป็นการสร้างข้อสรุปทั่วไปที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป โดยใช้กรณีศึกษาหรือแหล่งข้อมูลเฉพาะจำนวนหนึ่งเป็นหลัก แล้วกล่าวอ้างความจริงทั่วไปขึ้นจากความจริงเฉพาะของข้อมูลชุดดังกล่าว โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลบันทึกที่ได้ทั้งหมด จากบันทึกภาคสนาม การสังเกตหรือสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากร จำนวน 28 คน ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การและด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | |
|----------|--|
| N | แทน ประชากร |
| μ | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| σ | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 28 คน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยนำเสนอผลการศึกษาในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 28 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (N = 28)

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|---------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 20 | 71.43 |
| หญิง | 8 | 28.57 |
| อายุ | | |
| 20 – 30 ปี | 2 | 7.14 |
| 31 – 40 ปี | 10 | 35.72 |
| 41 – 50 ปี | 15 | 53.57 |
| 51 ปีขึ้นไป | 1 | 3.57 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 10.72 |
| ปริญญาตรี | 16 | 57.14 |
| ปริญญาโท | 9 | 32.14 |
| สูงกว่าปริญญาโท | 0 | 0.00 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 0 | 0.00 |
| 10,000 – 15,000 บาท | 2 | 7.14 |
| 15,001 – 20,000 บาท | 17 | 60.71 |
| ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป | 9 | 32.14 |
| รวม | 28 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และเป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ส่วนมากมีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมามีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.72 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.72 และน้อยที่สุดสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 โดยส่วนมากมี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 รองลงมาได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยและมีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมของที่ทำกรปกครองอำเภอ รัตนวาปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2 – 5

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวม (N = 28)

| ระดับปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวม | μ | σ | ระดับปัจจัยแวดล้อม | ลำดับที่ |
|------------------------------|-------|----------|--------------------|----------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.84 | 0.18 | มาก | 2 |
| 2. ด้านความก้าวหน้า | 3.78 | 0.50 | มาก | 3 |
| 3. ด้านลักษณะงาน | 3.91 | 0.33 | มาก | 1 |
| รวม | 3.85 | 0.34 | มาก | |

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$ $\sigma = 0.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน ($\mu = 3.91$ $\sigma = 0.33$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\mu = 3.84$ $\sigma = 0.18$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า ($\mu = 3.78$ $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อม : ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ (N = 28)

| ระดับปัจจัยแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | μ | σ | ระดับ ปัจจัย แวดล้อม | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|----------------------------|----------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ | 3.79 | 0.50 | มาก | 4 |
| 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงาน ที่ลักษณะงานคล้ายกัน | 4.05 | 0.63 | มาก | 1 |
| 3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ | 3.96 | 0.79 | มาก | 2 |
| 4. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน | 3.84 | 0.72 | มาก | 3 |
| รวม | 3.84 | 0.18 | มาก | |

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$ $\sigma = 0.18$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ลักษณะงานคล้ายกัน ($\mu = 4.05$ $\sigma = 0.63$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.96$ $\sigma = 0.79$) ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ($\mu = 3.84$ $\sigma = 0.72$) และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ ($\mu = 3.79$ $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อม:ด้านความก้าวหน้า

| ระดับปัจจัยแวดล้อม ด้านความก้าวหน้า | μ | σ | ระดับ ปัจจัย แวดล้อม | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|----------------------------|----------|
| 5. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรม หรือ ศึกษาต่อ | 4.01 | 0.71 | มาก | 1 |
| 6. ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น | 3.79 | 0.68 | มาก | 3 |
| 7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ | 3.69 | 0.15 | มาก | 4 |
| 8. ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจาก องค์กร | 3.81 | 0.73 | มาก | 2 |
| รวม | 3.78 | 0.50 | มาก | |

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวม นั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$ $\sigma = 0.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรมหรือ ศึกษาต่อ ($\mu = 4.01$ $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือ ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากองค์กร ($\mu = 3.81$ $\sigma = 0.73$) ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ($\mu = 3.79$ $\sigma = 0.68$) และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ($\mu = 3.69$ $\sigma = 0.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อม:ด้านลักษณะงาน

(N = 28)

| ระดับปัจจัยแวดล้อม ด้านลักษณะงาน | μ | σ | ระดับปัจจัยแวดล้อม | ลำดับที่ |
|---|-------|----------|--------------------|----------|
| 9. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | 4.03 | 0.70 | มาก | 1 |
| 10. ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจน | 3.83 | 0.18 | มาก | 3 |
| 11. ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ | 3.77 | 0.21 | มาก | 4 |
| 12. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ | 3.98 | 0.11 | มาก | 2 |
| รวม | 3.91 | 0.33 | มาก | |

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยแวดล้อมด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$ $\sigma = 0.33$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\mu = 4.01$ $\sigma = 0.71$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.11$) ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจน ($\mu = 3.83$ $\sigma = 0.18$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.77$ $\sigma = 0.21$) ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การและด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 6-9

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์การของบุคลากร

ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีในภาพรวม (N = 28)

| ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายในภาพรวม | μ | σ | ระดับความผูกพัน | ลำดับที่ |
|---|-------|----------|-----------------|----------|
| 1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | 3.97 | 0.17 | มาก | 3 |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ | 4.01 | 0.24 | มาก | 2 |
| 3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ | 4.05 | 0.08 | มาก | 1 |
| รวม | 4.03 | 0.16 | มาก | |

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$ $\sigma = 0.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์การลำดับแรก คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\mu = 4.05$ $\sigma = 0.08$) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ($\mu = 4.01$ $\sigma = 0.24$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\mu = 3.97$ $\sigma = 0.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (N = 28)

| ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | μ | σ | ระดับความผูกพัน | ลำดับที่ |
|--|-------|----------|-----------------|----------|
| 1. ท่านอธิบายให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย | 3.81 | 0.16 | มาก | 4 |
| 2. ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ | 4.07 | 0.23 | มาก | 1 |
| 3. ท่านพอใจที่ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีมีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของในสังกัด | 3.98 | 0.31 | มาก | 2 |
| 4. ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปียึดหลักการการทำงานเพื่อการสนองนโยบายอย่างเคร่งครัด | 3.87 | 0.12 | มาก | 3 |
| รวม | 3.97 | 0.17 | มาก | |

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$ $\sigma = 0.17$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรก คือ ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 4.07$ $\sigma = 0.23$) รองลงมา คือ ท่านพอใจที่ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีมีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของในสังกัด ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.31$) ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปียึดหลักการการทำงานเพื่อการสนองนโยบายอย่างเคร่งครัด ($\mu = 3.87$ $\sigma = 0.12$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านอธิบายให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\mu = 3.81$ $\sigma = 0.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์การของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ (N = 28)

| ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ | μ | σ | ระดับความผูกพัน | ลำดับที่ |
|---|-------|----------|-----------------|----------|
| 5. เมื่อถึงเวลาเลิกงาน ท่านยังคงปฏิบัติหน้าที่ในงานในความรับผิดชอบของท่านแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ | 3.90 | 0.19 | มาก | 3 |
| 6. ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน | 3.83 | 0.26 | มาก | 4 |
| 7. ท่านตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี | 4.10 | 0.34 | มาก | 1 |
| 8. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี | 3.99 | 0.15 | มาก | 2 |
| รวม | 4.01 | 0.24 | มาก | |

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$ $\sigma = 0.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์การลำดับแรก คือ ท่านตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ($\mu = 4.10$ $\sigma = 0.34$) รองลงมา คือ ท่านยินดีและเต็มใจที่จะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ($\mu = 3.99$ $\sigma = 0.15$) เมื่อถึงเวลาเลิกงาน ท่านยังคงปฏิบัติหน้าที่ในงานในความรับผิดชอบของท่านแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.19$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ($\mu = 3.83$ $\sigma = 0.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (N = 28)

| ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร | μ | σ | ระดับความผูกพัน | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|-----------------|----------|
| 9. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ | 4.12 | 0.19 | มาก | 1 |
| 10. ท่านมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี | 3.97 | 0.26 | มาก | 3 |
| 11. ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะมีภาระงานมาก | 4.03 | 0.34 | มาก | 2 |
| 12. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้น | 3.94 | 0.15 | มาก | 4 |
| รวม | 4.05 | 0.08 | มาก | |

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$ $\sigma = 0.08$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรก คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\mu = 4.12$ $\sigma = 0.19$) รองลงมา คือ ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะมีภาระงานมาก ($\mu = 4.03$ $\sigma = 0.34$) ท่านมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ($\mu = 3.97$ $\sigma = 0.26$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้น ($\mu = 3.94$ $\sigma = 0.15$) ตามลำดับ

4.4 ตอนที่ 4 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาขอเสนอข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ

ผู้แทนที่ปฏิบัติหน้าที่ในทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีในฝ่ายความมั่นคง กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ฝ่ายทะเบียนและบัตร ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และสำนักงานอำเภอ หน่วยงานละ 1 คน รวมจำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จากนั้นนำข้อค้นพบดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกันข้อมูลที่สำคัญอื่นๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยแวดล้อมที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ได้รับ ดังนั้นค่าตอบแทน ถือเป็นกลไกสำคัญอันดับหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงาน ดึงดูด หรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทในการทำงาน โดย ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ (Mondy, & Noe, 2005, pp. 284-285) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ บริการและประโยชน์ต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร เป็นต้น

ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ค่าตอบแทนที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจจากการทำงานกับองค์กร เช่น ด้วงงานและสภาพแวดล้อมในงาน เป็นต้น (Mondy, & Noe, 2005, pp. 284-285) นอกจากนี้ยังสามารถกล่าวได้อีกว่า ค่าตอบแทนนี้เองที่เป็น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว อันเป็นการช่วยในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร เนื่องจากสามารถลดอัตราการลาออกจากองค์กรได้

ดังที่ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1 ได้กล่าวว่า “อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและความรับผิดชอบเห็นว่ามีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับ(สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2 ที่ว่า “อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและขั้นตอนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการให้สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสมและพอใจ” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

ส่วนผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 ให้ความเห็นว่า “ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ทำการปกครองอื่นๆ มีความเท่าเทียมและยุติธรรมยอมรับได้” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 ที่ว่า “ เมื่อเทียบลักษณะและปริมาณงานที่รับผิดชอบกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกัน หรือหากมีความจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหรือนอกสถานที่จะมีค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามลักษณะงานหรือสถานที่ไปปฏิบัติงาน(สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4 และ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “รู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและอยากอยู่ทำงานกับที่นี่ไปจนกว่าจะเกษียณ” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

1.2 ด้านความก้าวหน้า

การพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้นถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความเอาใจใส่ เกิดแรงจูงใจในการทำงานและอยากทำงานในองค์กรนี้ต่อไป อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในทางที่ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรต่อไป โดย ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1 และท่านที่ 2 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ที่ทำการปกครองมีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรมหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้นได้” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1 และท่านที่ 2 มีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า เห็นด้วยว่า “บุคลากรมีโอกาสความรู้และทักษะเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

1.3 ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น พบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้นและการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์กรอื่นอยู่บ่อยๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นและนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่มีความสำคัญ กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง และมีความหมายก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางตรงกันข้าม หากเขารู้สึกว่าถูกลดบทบาทและความรับผิดชอบลงหรือทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 และท่านที่ 4 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “บุคลากรปฏิบัติเป็นงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5 ที่ว่า “บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) ส่วนผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1 มีความเห็นว่า “ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในแต่ละสายงานอย่างเป็นธรรมชาติ” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

2.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถือยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์การได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์การ ดังที่ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 ให้ความเห็นว่า “บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ส่วนมากคิดว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีเป็นองค์การที่ดีในการร่วมทำงานด้วย (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) และผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4 กล่าวว่า “บุคลากรเชื่อมั่นว่า การบริหารงานของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรยึดหลักการทำงานเพื่อการสนองนโยบายอย่างเคร่งครัด” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ รวมถึงการยอมเสียสละเวลา สละกำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอันส่งผลสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม ดังที่ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1 ให้ความเห็นว่า “บุคลากรขององค์การยังคงปฏิบัติหน้าที่จนกว่างานในความรับผิดชอบจะแล้วเสร็จแม้เมื่อถึงเวลาเลิกงาน” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2 ให้ความเห็นว่า “บุคลากรมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบเพราะนึกถึงประโยชน์ขององค์การก่อนประโยชน์ส่วนตัวเสมอ” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 ให้ความเห็นว่า “บุคลากรตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การโดยศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4 กล่าวว่า “บุคลากรมีความพร้อมรับและแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงานอยู่เสมอด้วยความตั้งใจและทุ่มเท” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความรู้สึกและการกระทำของบุคลากรภายในองค์กรที่มีความคิดและกระทำให้เห็นว่า ตนเองจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยไม่ได้คิดหรือมีความต้องการจะลาออก โอน ย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่นและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรที่ตนสังกัด สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5 กล่าวว่า “บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แม้จะมีโอกาสโอนย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นก็ตาม” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “บุคลากรรู้สึกยินดีอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยินดีเข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภทขององค์กร แม้จะมีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือความรับผิดชอบ” (สัมภาษณ์, วันที่ 8 สิงหาคม 2566) และ ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 “บุคลากรทำงานนานๆ จะมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย และ (3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน ตัวแปรตามในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ความผูกพันขององค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า มีทั้งหมด จำนวน 46 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลสรุปมีดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 41 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยและมีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

2. ระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ลักษณะงานคล้ายกัน รองลงมาคือ

คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ คำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ ตามลำดับ

2.2 ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรมหรือ ศึกษาต่อ รองลงมาคือ ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากองค์กร ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมลำดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจน และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

3. ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรก คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

3.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรก คือ ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ ท่านพอใจที่ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีมีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของในสังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปียึดหลักการทำงานเพื่อการสนองนโยบายอย่างเคร่งครัด และลำดับสุดท้าย คือ ท่านอธิบายให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ตามลำดับ

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรก คือ ท่านตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จ

ของที่ทำให้การปกครองอำเภอรัตนวาปี รุ่งลงมา คือ ท่านยินดีและเต็มใจที่จะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี เมื่อถึงเวลาเลิกงาน ท่านยังคงปฏิบัติหน้าที่ในงานในความรับผิดชอบของท่านแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ

3.3 ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวม นั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรก คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ รุ่งลงมา คือ ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะมีความเสี่ยงสูงต่ออุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ ท่านมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้น ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาระดับปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Moos (1974 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, น. 20-22) ที่กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชานับสนุนกัน 3 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร :กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สามารถอภิปรายผลปัจจัยแวดล้อม เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ Mondy & Noe (2005) ได้อธิบายถึงค่าตอบแทนจากการทำงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนในรูปตัวเงิน โดยตรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ หรือ ประสพการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะ

และคำพาหะขนส่ง และค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การประกันสังคม และประกันการว่างงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้กับพนักงานในช่วงวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย ลาคลอดบุตร และผลประโยชน์อื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ การทุพลภาพ สวัสดิการ อาหารกลางวัน เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ศูนย์ดูแลเด็ก เงินช่วยเหลือบุตร และค่าเล่าเรียนบุตรได้ เป็นต้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร :กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน ผลการวิจัย พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถแล้วเห็นว่ามีเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ประกอบกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมถึงการให้สวัสดิการที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล มีความชัดเจนและมีเกณฑ์มาตรฐานพอควร จึงส่งผลให้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Moos (1974 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546 น. 20-22) กล่าวถึงมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะของบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดตลอดจนปรับปรุงทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โพนฉงค์ ทองน้อย (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น ผลการวิจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารของเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งความรู้จากการศึกษาในแต่ละระดับและทักษะความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตน อันจะส่งผลให้

บุคลากรสามารถเข้าถึงทักษะความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ จึงส่งผลให้ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, น. 130-131) ได้อธิบายว่าลักษณะงานนั้น เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์น่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับมอบงานที่ทำ มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จและสามารถควบคุมการทำงานได้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดีก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีแต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงานพนักงานจะไม่มี ความตั้งใจในการทำงานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน ผลการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในแต่ละสายงานอย่างเป็นธรรม จึงส่งผลให้ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันขององค์การของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผล เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรประภา สุตสาคร (2540, น.12) ได้อธิบายความหมายของความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่า ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์การได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์การและ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาภาพร บุญจันทร์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์สำนักพระราชวัง ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปีจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของในสังกัด ที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี โดยการเสนอขออนุมัติโครงการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสนองตอบนโยบายอย่างเคร่งครัด จนทำให้มีเชื่อมั่นและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุษณะ อานาจสกุลฤทธิ์ (2551, น. 32) ให้ความหมายว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงการยอมเสียสละเวลา สละกำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ได้แก่ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอันส่งผลสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม โดยในทางปฏิบัติสามารถสังเกตได้จากบุคลากรขององค์กรยังคงปฏิบัติหน้าที่จนกว่างานในความรับผิดชอบจะแล้วเสร็จแม้เมื่อถึงเวลาเลิกงาน มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ นึกถึงประโยชน์ขององค์กรก่อนประโยชน์ส่วนตัวเสมอและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดุจพร ปิยะพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง มี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสังกัดที่ทำกรปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความยินดีและเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของที่ทำกร

ปกครองอำเภอรัตนวาปี นอกจากนี้ ยังตั้งใจจะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี นอกจากนี้ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่งานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ รวมถึงงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบด้วย เพื่อให้ผลงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเลยเวลางานแล้วก็ตาม แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษกร ดวงสว่าง (2540, น. 38) อธิบายว่า ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคลากรภายในองค์กรที่มีความคิดและกระทำให้ เห็นว่า ตนเองจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยไม่ได้คิดหรือมีความต้องการจะลาออก โอน ย้ายไป ปฏิบัติงานในองค์กรอื่นและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรที่ตนสังกัด โดยในทางปฏิบัติ สามารถสังเกตได้จากบุคลากรขององค์กรมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น มีความตั้งใจที่จะทำงานภายในองค์กรนี้แม้จะมีโอกาสโอนย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาภาพร บุญจันทร์ (2552) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์สำนักพระราชวัง ผลการศึกษาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครอง อำเภอรัตนวาปี มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้มีความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก อาจ เนื่องมาจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีส่วนมากมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการ ทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้น ตลอดจนการปฏิบัติงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีความเสี่ยงสูงต่ออุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม แต่ก็เต็มใจและภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ทีมงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ทำให้สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีไม่ต้องการ ลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรปรับปรุงลักษณะงานที่มีความท้าทายในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นด้านสร้างสรรค์ในงานที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางาน
2. ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทั้งในการพัฒนาฝีมืออบรมภายในหรือภายนอกองค์กร หรือ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับและปรับปรุงทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน
3. ควรให้ความสำคัญการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือน ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการสร้างการยอมรับของผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาในเชิงปริมาณ หรือ เชิงคุณภาพ หรือ ผสานวิธี
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรกรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณงุฑูท กาญจนกุล และคณะ. (2542). *เอกสารการสอนชุดเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรประภา สุดสาคร. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมชนารักษ์*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลดา สิทธิวรรณ. (2539). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชาวลิต ดนนานนท์ชัย. (2532). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530). *ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุณพร ปิยะพันธ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.

- ชำระศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). *หัวหน้างานกับการบริหารงานส่วนบุคคล*. สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก*.
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- โพชนงค์ ทองน้อย. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่*
กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการ
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). *การประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กร*. วิทยานิพนธ์.
- รินดา ชันชกรกรม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการ*
ปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง. ใน *การประชุมภาคใหญ่*
วิชาการ ครั้งที่ 4.
- รุ่งรัตนา เขียวคารา. (2546). *สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัยความ*
ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์*, 20(1),
98-132.
- วชิระ ชาวหา. (2534). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์*
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรพล นันทเกษม. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ*
กองตำรวจทางหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาริน แซ่ตัน. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- วิไลลักษณ์ แสงรัตนายนต์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*
ภาคขายและบริการนครหลวงที่ 1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- วิสัย พุกกะวัน. (2529). *โรคและสุขภาพผู้บริหาร*. สำนักพิมพ์อักษร.

- ศิระ ยินเจริญ. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของตำรวจอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรศักดิ์ สกุลมัน. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนแผนกธุรการ กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุขุมวิท สุขพันธุ์ถาวร. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจบ้านเมืองที่ดี กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดสระบุรี*. สถาบันเกษตรราชการ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรกองคลัง กระทรวงการท่องเที่ยว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อวยพร ประพฤติธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภาพร บุญจันทร์. (2552). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร: กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณะ อานาจสกุลฤทธิ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกลักษณ์ มิ่งสำแดง. (2561). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Mondy, R.W. & Noe, R.W. (2005). *Human resource management*. (9th ed.). Prentice Hall.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
เท่านั้น ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการในการหาวิธีพัฒนาความผูกพันต่อ
องค์กรต่อไป

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถาม ดังกล่าวมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อานันท์ อมรพันธุ์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสยาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. 20 - 30 ปี 2. 31- 40 ปี 3. 41- 50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,000 บาท - 15,000 บาท 3. 15,001 บาท-20,000 บาท 4. 20,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยแวดล้อมของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ปัจจัยแวดล้อม | ระดับปัจจัยแวดล้อม | | | | |
|---|--------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | |
| 1.ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ | | | | | |
| 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ลักษณะงานคล้ายกัน | | | | | |
| 3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 4. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้า | | | | | |
| 5.ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรมหรือ ศึกษาต่อ | | | | | |
| 6. ท่านมีโอกาสดได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น | | | | | |
| 7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ | | | | | |
| 8. ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากองค์กร | | | | | |
| ด้านลักษณะงาน | | | | | |
| 9.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 10. ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจน | | | | | |
| 11.ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 12.งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี
คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความผูกพัน | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | | | | | |
| 1. ท่านอธิบายให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย | | | | | |
| 2. ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 3. ท่านพอใจที่ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสังกัด | | | | | |
| 4. ที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ยึดหลักการงานเพื่อการสนองนโยบายอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร | | | | | |
| 5. เมื่อถึงเวลาเลิกงาน ท่านยังคงปฏิบัติหน้าที่ในงานในความรับผิดชอบของท่านแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 6. ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน | | | | | |
| 7. ท่านตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี | | | | | |
| 8. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี | | | | | |
| ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร | | | | | |
| 9. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ | | | | | |
| 10. ท่านมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี | | | | | |
| 11. ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีแม้จะมีภาระงานมาก | | | | | |

| ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความผูกพัน | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 12.ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานภายในที่ทำการปกครอง อำเภอรัตนวาปี แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการ ทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้น | | | | | |

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

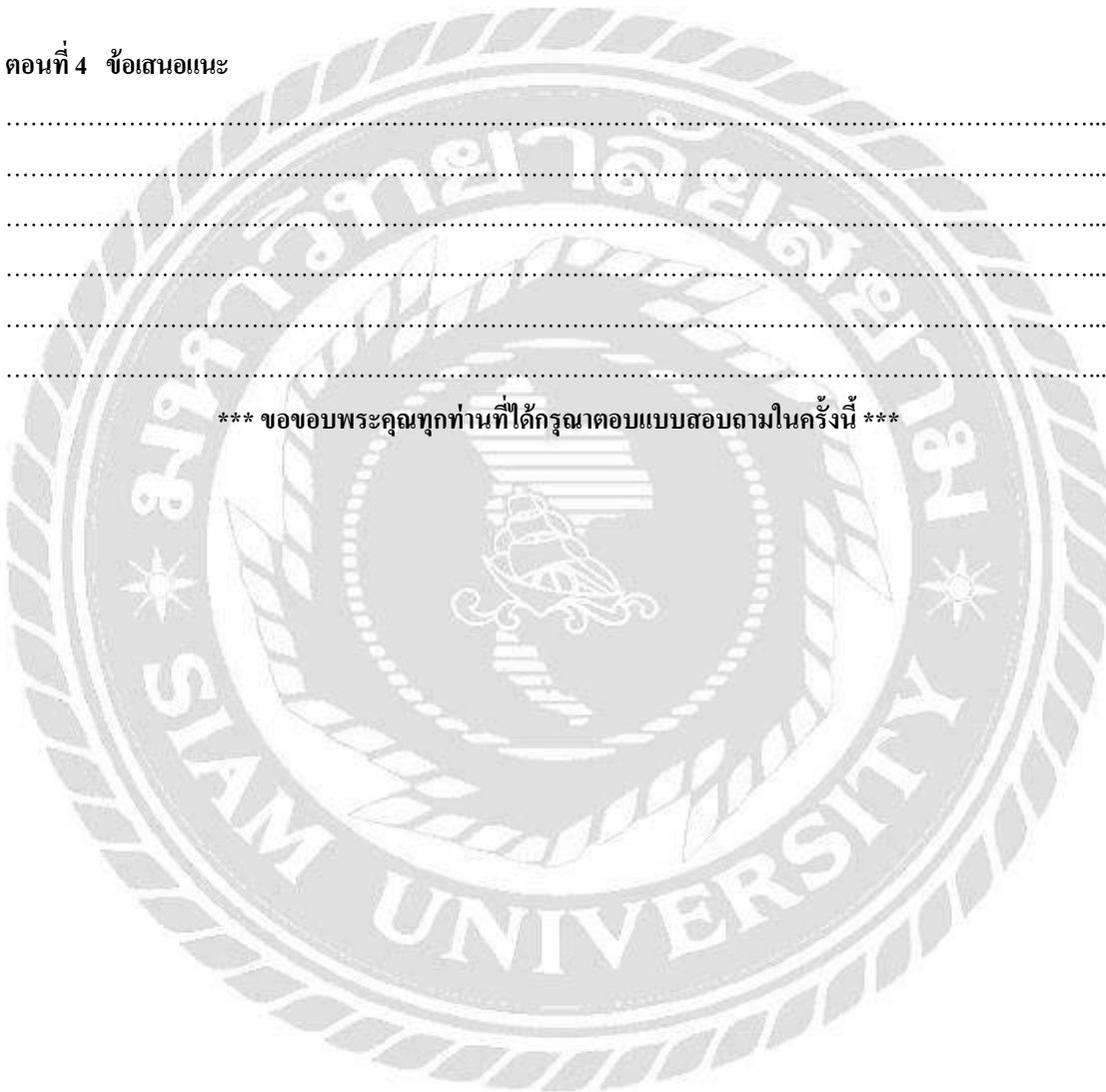
.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ***





แบบสัมภาษณ์

ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ
2. อายุ (ระบุ).....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระบบการให้บริการของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

1. ท่านคิดว่าปัจจัยแวดล้อมที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายในปัจจุบันเป็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้

1.1 คำตอบแทนและสวัสดิการ

1.1.1 คำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.1.2 คำตอบแทนมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.1.3 คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.1.4 ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ความก้าวหน้า

1.2.1. ท่านคิดว่า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น การอบรม หรือ ศึกษาต่อมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2.2 ท่านคิดว่า ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2.3 ท่านคิดว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2.4 ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากองค์กรหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.3 ด้านลักษณะงาน

1.3.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

1.3.2 ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสมและความชัดเจนหรือไม่
อย่างไร

.....
.....
.....

1.3.3 ท่านได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

1.3.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่หรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

2.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.1.1 ท่านคิดว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี เป็นองค์กรที่เหมาะสมในการทำงานด้วย
หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.1.2 ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จะนำไปสู่
เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.1.3 ท่านคิดว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี มีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของบุคลากร
ในสังกัดหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2.1.4 ท่านคิดว่าที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี ชีตหลักการงานเพื่อการสนองนโยบายอย่างเคร่งครัดหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.1 ท่านสามารถทำงานล่วงเวลาด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.2.2 ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.2.3 ท่านตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.2.4 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3.1 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีจนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.3.2 ท่านมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปกครองอำเภอรัตนวาปีหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.3.3 ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปีแม้จะมีภาระงานมากหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.3.4 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี แม้จะถูกสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่มีการทำงานที่ยากลำบากและเหนื่อยล้ามากขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าปัจจัยแวดล้อมในปัจจุบันจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

5. ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล อานันท์ อมรพันธุ์
 วัน/เดือน/ปีเกิด 17 กรกฎาคม 2534
 สถานที่เกิด จังหวัดหนองคาย
 ที่อยู่ เลขที่ 216 หมู่ 4 ซอยศาลคู่ ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย
 จังหวัดหนองคาย 43000
 การศึกษา ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2562

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่ง (ปลัดอำเภอ) เจ้าหน้าที่งานปกครองปฏิบัติการ
 สถานที่ทำงาน ที่ว่าการอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

การนำเสนองานวิจัย

อานันท์ อมรพันธุ์ (2566). ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน*, 5(1), xx-xx.