



จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

วิทยานิพนธ์
ของ
พรรณปพร สื่อกกลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พฤศจิกายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

วิทยานิพนธ์

ของ

พรรณนพร สื่อกกลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พฤษภาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Work Spirituality and Organizational Culture Perception on
the Personnel's Work Engagement of the Local Government
Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province

BY

PANPAPORN SUEKLANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

November 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรรณปพร ลีอกกลาง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธี การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 6 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และ
ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งแนะแนวทางในการดำเนินงานและแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ดีมาโดย
ตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ผู้จัดทำวิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาท
ความรู้ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้จัดทำ
ตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกัน
ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง
แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้ง
บุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัด
อุดรธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ตลอดจนบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน
ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้
ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวชื่อนามในที่นี้ได้หมด
จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัว
ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำให้วิจัยนี้
สำเร็จได้ด้วยดี และเป็นตัวอย่างการศึกษาสำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

พรรณปพร สื่อกกลาง

ชื่อเรื่อง	จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ผู้วิจัย	พรรณปพร สือกกลาง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

2. ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคคลได้ร้อยละ 24.10 ($R^{2Adj} = .241$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=24.173$, $P.<.01$) ตัวแปรงานที่มีคุณค่าและความหมาย มีค่าเบต้าเท่ากับ .260 และตัวแปรความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล มีค่าเบต้าเท่ากับ .203

3. ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^{2Adj} = .582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=77.289$, $P.<.01$) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ .220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน, การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันในงาน

TITLE Work Spirituality and Organizational Culture Perception on the Personnel's Work Engagement of the Local Government Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province

AUTHOR Panpaporn Sueklang

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong
Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2020

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of work spirituality, organizational culture perception and work engagement of the personnel of the Local Government Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province, and 2) to examine the influences of work spirituality and organizational culture perception on the personnel's work engagement of the Local Government Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province. The samples were 220 personnel of the Local Government Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province. Proportional Stratified Sampling and Simple Random Sampling were adopted to obtain these samples. The instrument used for collecting the data was a questionnaire and statistics employed for data analysis consisted of frequency, percentage, standard deviation, and Multiple Linear Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The work spirituality of the personnel of the Local Government Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 3.59$). The organizational culture perception of the personnel of the Local Government Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 3.73$). The work engagement of the personnel of the Local

Government Organizations in Ban Dung District, Udon Thani Province, as a whole, was also at the high level ($\bar{X} = 3.84$).

2. All three independent variables of the work spirituality could be used to explain the personnel's work engagement 24.10% ($R^{2Adj} = .241$) and they significantly correlated with the dependent variables at statistical level ($F = 24.173$, $P < .01$). The worthy and meaningful jobs contained the beta (β) of .260 while the organizational value-personnel fit index contained the beta of .203.

3. All four independent variables of the organizational culture perception could be used to explain the personnel's work engagement 58.20% ($R^{2Adj} = .582$) and they significantly correlated with the dependent variables at statistical level ($F = 77.289$, $P < .01$). The mission culture contained the beta (β) of .273, while adaptability culture contained the beta of .220, consistency culture contained the beta of .198, and involvement culture contained the beta of .201.

Keywords: Work spirituality, organizational culture perception, work engagement

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	26
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	43
บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ...	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการวิจัย	115
อภิปรายผลการวิจัย	117
ข้อเสนอแนะการวิจัย	121
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	137
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	138
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	158
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	160
ภาคผนวก ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan	171
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม	173
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	178
ประวัติย่อของผู้วิจัย	180

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันในงาน	64
2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน	67
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	72
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	87
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน	90
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย รายข้อ	91
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน รายข้อ	92
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล รายข้อ	93
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน	94
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ	95
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ	96

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายชื่อ	97
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายชื่อ	98
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและ รายด้าน	100
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้าน ความขยันขันแข็ง รายชื่อ	101
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน รายชื่อ	102
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเคียงข้างงาน รายชื่อ	103
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	106
19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	111
21 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ...	113

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 แผนภูมิแสดงอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	110
3 แผนภูมิแสดงอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	112

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระและมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด จัดทำงบประมาณได้เอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายมีการบริหารงานด้วยตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์การปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่นเป็นข้าราชการหรือพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2557, หน้า 6)

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะ การจัดทำบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2) หากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อการ

ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้นระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่นย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556, หน้า 7)

ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็งต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการที่จะปรับปรุงให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ที่มักจะเชื่อมโยงถึงเรื่องความผูกพัน ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กรที่นำไปสู่การหล่อหลอมจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากร มีความสำคัญต่อทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร (Giacalone and Jurkiewicz, 2003) ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) หมายถึง องค์กรหรือสถานที่ทำงานที่มีการยอมรับและสนับสนุนให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและชีวิตจิตใจภายในของตนเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปด้วยการเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับชีวิตจิตใจของพนักงานทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของการทำงานที่มีความสอดคล้อง และหลอมรวมคุณค่าของตนเข้ากับงานที่ทำหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ เกิดความรู้สึกเป็นชุมชน ความผูกพัน ในระดับลึกซึ้งซึ่งที่มาจากจิตวิญญาณภายในเชื่อมต่อกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ ชีวิตมีความสุขในการสร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานและตนเองได้ และเมื่อพนักงานมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข งานให้ความหมายแก่ชีวิตของตน ไม่เกิดความรู้สึกแปลกแยกกระห่างงานกับตนเอง เกิดชุมชนที่ดีในที่ทำงาน จะทำให้ความขัดแย้งความคับข้องใจที่เกิดขึ้นลดน้อยลง และสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความภาคภูมิใจ ซึ่งจะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม และจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีและยั่งยืนให้องค์กรได้ (ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมนวงศ์, 2555, หน้า 3)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรที่เราทำงานเพื่อนำพาทีมและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์กรในปัจจุบันจะให้ความสำคัญต่อกระบวนการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยึดหลักการนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแรงขับเคลื่อนดังกล่าว ปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานและองค์กรต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับ “วัฒนธรรมองค์กร”

(Organizational Culture) (Barney, 1986, p. 42) โดยวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่กำหนด จะมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน (Sorakraikitkul and Siengthai, 2014, p. 21)

ความผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ในงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพัฒนาตนเองเพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวแล้วหายไปหรือเกิดกับเหตุเฉพาะเจาะจงใด ๆ แต่ความผูกพันในงานเป็นสภาพมีความคงทนและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการคิดที่มีต่อสิ่งของ เหตุการณ์ ผู้คน หรือพฤติกรรมโดยทั่ว ๆ ไป ผู้ที่มีความผูกพันในงานจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ มีความเข้มแข็ง (Vigor) มีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก เป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) มีความเกี่ยวข้องกับงานของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจในงานและรู้สึกทำงานท้าทาย และยังเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ในขณะที่พนักงานก็พุ่งความสนใจไปทำงานอย่างเต็มที่และยากที่จะถอนตัวออกมาจากงานได้จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (อรพินทร์ ชูชม, 2557, หน้า 8)

แนวคิดด้านความผูกพันในงานมีที่มาจากความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสภาวะการทำงานที่สร้างความเครียดของพนักงานที่หมดไฟ กล่าวคือ พนักงานที่เคยแสดงออกถึงความขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เคยมีความคิดริเริ่ม หรือแนวคิดใน การทำงาน พยายามปรับปรุงพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมเหล่านั้น ลดลง โดยความผูกพันในงานจะมีความเชื่อมโยงในเชิงจิตวิทยา และกระบวนการทางจิตใจที่เกิด ขึ้นกับพนักงานและแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน มีการวิจัยเรื่องความ ผูกพันในงาน พบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ ื่องานมีความสัมพันธ์ต่อระดับผลการปฏิบัติงาน และผลผลิตขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีความรู้สึกท้าทาย ในงานที่ได้รับ มอบหมาย และมีแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มความสามารถ มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงานซึ่ง จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทย พบว่ายังมี การศึกษาเรื่องความผูกพันในงาน ไม่มากนักเนื่องจากยังมีความซับซ้อนทับ

ระหว่างแนวคิดความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร (กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559, หน้า 48)

อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองบ้านดุง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง 3) องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอก 6) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย 8) องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหม่ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง 11) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง 12) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดาด และ 13) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ในปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีบุคลากรทั้งสิ้น 518 คน มีผู้ย้ายไปทำงานที่อื่น 23 คน และมีผู้ย้ายเข้ามาทำงาน 21 คน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 13 แห่ง ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ (In-role performance) คือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปทำงานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็งทุ่มเททำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบข่ายงานหลักของบุคคล (Extra-role performance) คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตจะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010, pp. 3-4)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 13 แห่ง จะมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง, 2561, หน้า 3) 1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอบอุตรากำลัง และการบริหารอุตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร 3) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความพึงพอใจและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี หรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การพัฒนาปรับปรุงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. จิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับใด
2. จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี หรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

3. ผลจากการวิจัย ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 518 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พิณีจ, 2557, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มี 2 ตัวแปร คือ

1.1 จิตวิญญาณในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของ Milliman et al. (2003, p. 428) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 งานที่มีคุณค่าและความหมาย

1.1.2 สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน

1.1.3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล

1.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture)

1.2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)

1.2.3 วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture)

1.2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันในงานตามแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ของ Schaufeli and Bakker (2004, p. 72) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ความขยันขันแข็ง

2.2 ความทุ่มเทในการทำงาน

2.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองบ้านดุง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง 3) องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอก 6) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย 8) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม 9) องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง 11) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง 12) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต และ 13) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

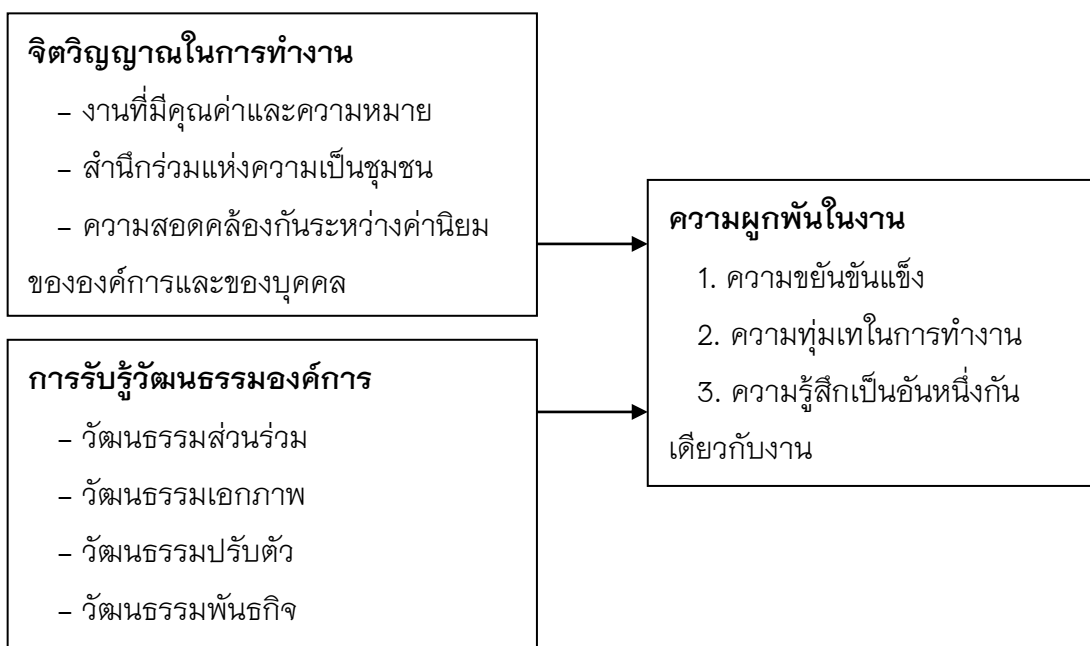
ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของ Milliman et al. (2003, p. 428) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐากรณ์, 2553, หน้า 15) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ของ Schaufeli and Bakker (2004, p. 72) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การตระหนักรู้ถึงคุณค่าภายในว่า บุคลากรมีทั้งความรู้สึกนึกคิด จิตใจ และจิตวิญญาณซึ่งมุ่งมั่นที่จะหาคุณค่าและความหมายของงานที่ตนเองทำ รวมทั้งปรารถนาที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะการทำงานแบบชุมชนที่มีความเกื้อกูลกัน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขซึ่งหลอมรวมระหว่างตนเองของบุคคลเข้ากับการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 งานที่มีคุณค่าและความหมาย หมายถึง ความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญที่ได้รับจากการทำงานซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของบุคลากรและมีประโยชน์ต่อส่วนรวม ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความสุขมีกำลังใจและกระตือรือร้นที่จะมาทำงานซึ่งทำให้เกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน

1.2 สำเนิกร่วมแห่งความเป็นชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงความรู้สึก ร่วมกันของคนในองค์กร โดยใช้ความเข้าใจร่วมกันในการทำงานการมีปฏิสัมพันธ์และ การทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการช่วยเหลือ แก้ปัญหา ดูแลเอาใจใส่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการแบ่งปันความรู้สึกต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่า จนนำมาซึ่งความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน

1.3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกความเป็นไปได้ดีระหว่างค่านิยมและชีวิตส่วนตัวของบุคคล โดยการที่ บุคคลรู้สึกถึงความเป็นไปได้ด้วยกันได้ รู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรที่ผู้นำมีการค้นหา แนวทางการอยู่ร่วมกันที่ดีในสังคม และไม่เกิดการเห็นแก่ตัว

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และ กลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา วัตถุ สิ่งของ และวัฒนธรรม จนทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ แบบแผน จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง การรับรู้แบบแผนการดำเนินงานที่มี ลักษณะองค์กรมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการ ใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักองค์กรใช้ในการ ขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง การรับรู้แบบแผนการดำเนินงาน ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงาน ที่ดี และมีการบูรณาการที่ดี ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลู่ถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมี ทัศนคติที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและ การบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการ ยอมรับสูง

2.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การรับรู้การปรับตัวขององค์กรเพื่อให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์กรถูกผลักดัน

จากผู้รับบริการ การเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถ
ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบ
อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการ
ของผู้รับบริการ

2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง การรับรู้แบบแผนการดำเนินงาน
ที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็น
เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็น
ในอนาคตเมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น
ในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

3. ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับ
งาน ความผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวแล้วหายไปหรือเกิดกับเหตุ
เฉพาะเจาะจงใด ๆ แต่ความผูกพันในงานเป็นสภาวะมีความคงทนและเกี่ยวข้องกับ
ความรู้สึกและการคิดที่มีต่อสิ่งของ เหตุการณ์ ผู้คน หรือพฤติกรรมโดยทั่ว ๆ ไป
ประกอบด้วย

3.1 ความขยันขันแข็ง หมายถึง การที่บุคคลมีพลังและทุ่มเทความ
พยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก

3.2 ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกับ
งานของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจในงาน
และรู้สึกว่างานท้าทาย

3.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึก
กลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน พุ่งความสนใจไปที่งานอย่างเต็มที่และยากที่จะ
ถอนตัวออกมาจากงานได้จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจ
หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วน
ร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ
มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค แต่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล
กลางตามวิธีที่เหมาะสม ในงานวิจัยนี้หมายถึง เทศบาลเมือง และองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จำนวน 13 แห่ง ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

5. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 13 แห่ง ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 1) เทศบาลเมืองบ้านดุง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง 3) องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอก 6) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย 8) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม 9) องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง 11) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง 12) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต และ 13) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
4. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

ความแตกต่างระหว่างมนุษย์และเครื่องจักรในการทำงาน หรือในองค์กร คือ มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ที่มีร่างกาย มีสมอง มีจิตใจ มีอารมณ์และความรู้สึก ดังนั้นในการทำงานหรือการเข้ามาอยู่ในองค์กร มนุษย์หรือคนจึงไม่สามารถแยกจิตวิญญาณของตน ออกจากการทำงานได้ คนงานได้นำจิตวิญญาณของตนเข้ามาด้วย นักวิชาการได้พยายามให้คำนิยามหรือความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน โดยมีการใช้คำที่แตกต่างกันไป แต่มีความหมายที่ใกล้เคียงและสามารถอธิบายทดแทนกันได้ เช่น “วิญญาณ (Spirit)” กับ “จิตวิญญาณ (Spirituality)” และ “วิญญาณในการทำงาน (Spirit at work)” กับ “จิตวิญญาณในการทำงาน (Spirituality at work)” “มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน หรือจิตวิญญาณองค์กร จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spirituality)” ซึ่งล้วนแต่เป็นการศึกษาแนวคิดจิตวิญญาณที่เกิดขึ้นในบริบทของการทำงานภายในองค์กรทั้งสิ้น

ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

Ashmos and Duchon (2000, p. 136) ให้ความหมายเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ไว้ว่า เป็นการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ ที่เกิดและได้รับการหล่อเลี้ยงจากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีความหมายอันเกิดขึ้นจากการได้เป็นส่วนหนึ่งหรืออยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในสถานที่ทำงาน

Giacalone and Jurkiewicz (2003, p. 85) ให้ความหมายถึง กรอบของค่านิยมทั้งหลายในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความสำคัญของพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานเกิดประสบการณ์ที่ดีขึ้นด้วยกระบวนการในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อกัน เป็นหนทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกของความสำเร็จ และการมีความสุขในการทำงาน

Kinnerski and Skrypnik (2004, p. 37) ให้ความหมายว่าจิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง สภาวะจำเพาะที่บุคคลสัมผัสได้ในแง่ของกระบวนการรับรู้ความรู้สึก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จิตวิญญาณ และพลังเร้นลับบางอย่าง

Robbins (2005, p. 127 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 42) ให้ความหมายว่า จิตวิญญาณในการทำงานหรือในองค์กร ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติศาสนกิจขององค์กรทางศาสนาต่าง ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องพระเจ้าหรือเทวดาแต่จิตวิญญาณในการทำงานเป็นการตระหนักว่าคนมีชีวิตภายใน (Inner life) และได้รับการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมายที่เกิดขึ้นในบริบทของความเป็นชุมชน

Marques (2006, p. 10) ให้ความหมายว่าจิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างกระบวนการทำงาน ซึ่งเริ่มต้นจากความน่าเชื่อถือ การสัมพันธ์พึ่งพาระหว่างกันและการเป็นมิตรระหว่างบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ลึกซึ้งจากข้างในจิตใจที่มีความหมายต่อการทำงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีเยี่ยม

Rego, Pina E. Cunha and Souto (2007, p. 87) ให้ความหมายว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมายภายใต้สภาพแวดล้อมแบบชุมชนการทำงานที่มีความสุขและเคารพซึ่งชีวิตภายในของกันและกัน

Anthony Gatling (2015), p. 46) ให้ความหมายว่าจิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกส่วนลึกภายในจิตใจของพนักงานที่ส่งเสริมและได้รับการสนับสนุนผ่าน

การทำงานที่มีความหมายซึ่งเกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นชุมชนที่มีความสอดคล้องกัน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การตระหนักถึงคุณค่าภายในว่าบุคคลมีทั้งความรู้สึกนึกคิด จิตใจ และจิตวิญญาณซึ่งมุ่งมั่นที่จะหาคุณค่าและความหมายของงานที่ตนเองทำ รวมทั้งปรารถนาที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะการทำงานแบบชุมชนที่มีความเกี่ยวพันกัน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขซึ่งหลอมรวมระหว่างตัวตนของบุคคลเข้ากับการทำงาน

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2550, หน้า 21) ได้อธิบายให้เห็นถึงมิติของชีวิตและการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกันไว้ว่า การทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเอง ทำให้งานกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตการทำงานจึงสามารถที่จะยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้นและทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้

ประเวศ วะสี (2553, หน้า 47) อธิบายว่าจิตวิญญาณ (Spirituality) นั้นเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการมีอยู่ของตัวตนเรื่องของจิตวิญญาณ (Spirituality) จึงหมายถึง มิติทางคุณค่าหรือสิ่งสูงสุดที่เป็นสากล อันหลุดพ้นจากความคับแคบหรือเห็นแก่ประโยชน์ในตนเอง เป็นมิติที่เป็นแก่นกลางของความเป็นมนุษย์

มณฑล สรไกรภูติ และสุนันทา เสียงไทย (2556, หน้า 79) ได้สรุปองค์ประกอบ 4 ประการที่สำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานไว้ดังนี้

ประการที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life) เป็นการอธิบายเพื่อให้เกิดการตระหนักถึงการรับรู้และยอมรับถึงการมีชีวิตอีกด้านหนึ่งหรือชีวิตที่อยู่ภายในจิตใจที่ไม่สามารถมองเห็นด้วยตา ดังนั้นชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ จึงเป็นการรับรู้ทางด้านจิตใจถึงการมีอยู่ของอีกบุคคลในตัวมนุษย์ ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับการยอมรับให้มีมุมมองของบุคคล ในฐานะที่เป็นประสบการณ์ตรงจากภายใน ตามแนวคิดของวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Pheno-menology) ของนักปรัชญา 2 ท่านคือ G. W. F. Hegel และ Edmund Husserl ที่ต้องมีการเฝ้าสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวเองอย่างมีสติ (สมสิทธิ์ อัสตรนิตี, 2552, หน้า 52) ชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ นี้เป็นองค์ประกอบแก่นกลางที่สำคัญของมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน การมีความหวัง การตระหนักถึงคุณค่าที่ตนเอง

ยึดถือ การเข้าถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของมนุษย์ ความรู้สึกถึงความสุข ความสมบูรณ์ เหล่านี้ล้วนมีจุดกำเนิดจากการที่ตระหนักและรู้ถึงการมีอยู่ของชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ ทั้งสิ้น ซึ่งการบริหารงานในระดับองค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีอยู่ของชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจของพนักงาน และองค์กรควรให้เกียรติและยอมรับถึงคุณค่าทางจิตวิญญาณของพนักงานเช่นเดียวกับคุณค่าที่องค์กรยึดถือเพื่อเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ

ประการที่ 2 งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful work) การตระหนักและรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน การหลอมรวมคุณค่าส่วนตัวเข้ากับคุณค่าหรือผลที่ได้รับจากการทำงานซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญ ความสุขที่เกี่ยวข้องหรือได้รับจากการทำงาน เป็นการค้นหาความหมายอย่างลึกซึ้งถึงคุณค่าและเป้าหมายของชีวิตที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งนี้เมื่อมีการตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน ความหมายเหล่านี้มักจะมีผลย้อนกลับมาเสริมแรง ทำให้รู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และคุณค่าในตนเอง ดังนั้นองค์กรควรมีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานในองค์กรสามารถตระหนักและรู้ถึงคุณค่าและความหมายของการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุข และสนุกกับงาน ทำให้เกิดความทุ่มเทมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในท้ายที่สุดก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ประการที่ 3 สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) เนื่องจากมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานเป็นสิ่งที่เกาะติดกับการทำงานในองค์กร การมีอยู่ของชุมชนในองค์กรจึงเป็นปัจจัยเอื้อที่หล่อเลี้ยงให้สามารถค้นพบและเข้าถึงจิตวิญญาณที่ได้รับจากการทำงานได้ ดังนั้นสำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เกาะเกี่ยวเชื่อมต่อกันอย่างลึกซึ้งของคนในสถานที่ทำงานเป็นความรู้สึกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือ การมีอิสระในการแสดงออก การเป็นห่วงและอยากดูแลอย่างแท้จริงซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและยิ่งใหญ่ที่อยู่นอกเหนือการห่วงแต่ตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงถึงคุณค่าและความหมายร่วมกันในหมู่สมาชิกของชุมชน

ประการที่ 4 การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน (Self-work integration) เนื่องจากมิติทางด้านจิตวิญญาณที่กล่าวถึงนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการหลอมรวมคุณค่าของชีวิตเข้ากับการทำงานในองค์กร ทั้งนี้หมายถึงการหลอมรวมคุณค่าทางจิตวิญญาณในระดับบุคคล เข้ามาเป็นคุณค่าหรือความหมายร่วมของ

การทำงานในระดับองค์กร ที่จะไปตอบสนองต่อภารกิจและวิสัยทัศน์ในท้ายที่สุด ซึ่งผลสำเร็จที่เห็นได้ชัดของการหลอมรวมคุณค่าทั้งสองระดับเข้าด้วยกัน คือการที่พนักงานมีความสุขและมีชีวิตชีวาในการทำงาน เปรียบเหมือนการนำตัวตนทั้งชีวิตและจิตวิญญาณทั้งหมดมาที่ทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่ร่างกายภายนอกอยู่ที่สถานที่ทำงาน แต่จิตใจยังใคร่ครวญคิดถึงเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

Ashmos and Duchon (2000, p. 136) ได้สรุปว่า แนวคิดเกี่ยวกับมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

มิติด้านที่ 1 ชีวิตภายใน หรือชีวิตจิตใจ (Inner Life) หมายถึง องค์กรมีแนวทางในการให้ความสำคัญหรือให้ความเอาใจใส่ต่อจิตใจ และคุณค่าของจิตวิญญาณของพนักงาน มีการค้นหาหรือให้โอกาสในการทำงานที่จะแสดงมุมมองของพนักงานที่แสดงออกมาจากชีวิตภายในหรือจิตใจด้านใน เป็นการทำงานที่รับรู้ว่าคุณมีชีวิตทั้งภายในและชีวิตภายนอก การเอาใจใส่ต่อชีวิตจิตใจ สามารถนำไปสู่ชีวิตที่มีคุณค่าและความหมายมากยิ่งขึ้น

มิติด้านที่ 2 ความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Meaning and Purpose in work) คือ การตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน โดยพนักงานต้องการที่จะมีส่วนร่วมในงานที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิต

มิติด้านที่ 3 ความรู้สึกของความเชื่อมโยงและการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน (A sense of Connection and Community) คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร หรือที่ทำงาน มีความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกันและมีความผูกพันในความเป็นชุมชนในการทำงาน

การศึกษาวิจัยเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานตามแนวคิดของ Milliman et al. (2003, p. 428) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000, p. 136) และ Nealand Bennett (2000, p. 152) โดยได้แบ่งความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับจิตวิญญาณในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level) เป็นมิติระดับแรกหรือระดับพื้นฐานที่บุคคลค้นหา จนตระหนักถึงคุณค่าและความหมายในเนื้องานเชิงลึกของตนเอง (Meaningful work) โดยมิติทางจิตวิญญาณในระดับนี้จะแสดงให้เห็นผ่านการทำงานในแต่ละวันของพนักงาน ซึ่งการแสดงออกของมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานจะเกิดจากแรงจูงใจและความปรารถนาภายในที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการทำงานที่มี

ความหมายและมีอิทธิพลต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น เช่น การปฏิบัติงานจนเกิดความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน โดยรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีแรงขับเคลื่อนและถูกกระตุ้นจากการทำงาน เป็นต้น

2. ระดับหน่วยงาน (Group Level) เป็นมิติทางจิตวิญญาณในแง่ของความสัมพันธ์ที่บุคคลรู้สึกถึงความเชื่อมโยงระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานในลักษณะของชุมชน (Community) โดยเกิดขึ้นผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ภายในกลุ่มงานหรือหน่วยงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้บุคคลอุทิศตนให้กับกลุ่มทั้งในแง่ของอารมณ์ความรู้สึกจิตใจและจิตวิญญาณภายในเนื่องจากเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เช่น การสนับสนุนให้กำลังใจ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการเคารพในการตัดสินใจและการแสดงออกทางความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น

3. ระดับองค์การ (Organization Level) เป็นมิติทางจิตวิญญาณที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าค่านิยมของตนเองมีความสอดคล้องเป็นในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายและภารกิจขององค์การ (Alignment with Organizational Values) ซึ่งองค์ประกอบของมิติทางจิตวิญญาณในระดับนี้ จะแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองของพนักงานต่ออุดมการณ์และเป้าหมายขององค์การ โดยความสอดคล้องที่เกิดขึ้นจะเป็นข้อสนับสนุนที่ทำให้เชื่อว่าจะมุ่งมั่นหมายขององค์กรสำคัญและยิ่งใหญ่กว่าตัวบุคคลเอง ดังนั้น บุคคลควรมุ่งมั่นที่จะแสดงความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและต่อสังคมโดยแนวคิดหลักของมิตินี้ จะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของพนักงานที่ต้องการจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ปฏิบัติตัวเป็นบรรษัทพลเมืองที่ดี ยึดถือหลักคุณธรรมจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจและคำนึงถึงสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน ลูกค้าและสังคม โดยไม่แสวงหาแต่กำไรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

Milliman et al. (2003, p. 428) ได้สรุปแนวคิดออกเป็น 3 มิติ ดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานของตนเองในแต่ละวัน และอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน การแสดงออกของจิตวิญญาณในการทำงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน ความเป็นจริง และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่มีความหมายต่อชีวิตของเขาเหล่านั้น ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้นไม่ใช่ความคิดใหม่ ๆ ที่น่าสนใจหรือความท้าทายแต่เป็นมุมมองของจิตวิญญาณต่องานนั้นที่น่าค้นหา มีความหมายและจุดมุ่งหมายลึก ๆ เป็นความฝันและการแสดงออกของชีวิตภายใน (Inner Life) ของมนุษย์โดยการเสาะหาทางที่มีความหมาย

มิติที่ 2 สำเนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมมนุษย์ที่ตระหนักถึงการตอบสนองกันระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีความเชื่อว่าคนเราจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กัน เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งที่เกิดจากตัวตนภายในของตัวเองและตัวตนภายในของคนอื่น

มิติที่ 3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล (Alignment between organizational and individual values) หมายถึง ลักษณะของการที่ บุคลากรรู้สึกถึงความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของตนเองกับค่านิยมเป้าหมายของ องค์การ จะแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองของบุคลากรต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ และ ความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของบุคคล คือความเชื่อ ของบุคคลที่ว่า ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การมีคุณค่ามีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและ ตระหนักถึงระบบสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรและสังคม อีกทั้งการใช้ชีวิตด้วยความรู้สึกที่ แท้จริงภายใน (Inner Life) ทำให้เกิดการดำเนินงานในองค์การมีความซื่อสัตย์และมีผลดีต่อ ผู้อื่น

จากการศึกษา พบว่า Jurkiewicz and Giacalone (2004, p. 129) แบ่งค่านิยมที่ ใช้อธิบายกรอบแนวคิดเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานออกเป็น 10 รูปแบบด้วยกัน โดยเชื่อ ว่าค่านิยมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อสภาพ ความเป็นอยู่ของพนักงาน อีกทั้งยังสร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ในการทำงานที่ ส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานเชิงบวกขึ้นได้ในที่สุด โดยค่านิยมทั้ง 10 แบบมี ดังนี้

1. ค่านิยมด้านความเมตตาการุณา (Benevolence) เป็นค่านิยมซึ่งปรากฏอยู่ ภายในองค์กรที่ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเอาใจใส่และมีไมตรีจิต โดยคาดหวังที่จะทำให้ พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งงานวิจัย พบว่า หากบุคคลรับรู้ว่าคุณได้รับการ สนับสนุนและเอาใจใส่จากองค์กร จะทำให้บุคคลอยากที่จะทำงานตอบแทนคืนองค์กร อย่างเต็มความสามารถ และจะเลือกทำในสิ่งที่คุณค่าได้รับประโยชน์มากกว่าเสีย ประโยชน์

2. ค่านิยมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและสังคม (Generativity) เป็นค่านิยมซึ่งให้ ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันและมุ่งเน้นการทำประโยชน์ให้แก่คนรุ่นหลัง โดย องค์กรที่ปรากฏค่านิยมดังกล่าว มักจะเป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการ

พัฒนาบุคลากรเพราะบุคคลจะรู้สึกว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของคนรุ่นหลัง ทำให้ต้องคำนึงถึงการกระทำของตนเองและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่รุ่นต่อไป

3. ค่านิยมด้านมนุษยนิยม (Humanism) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นในรูปแบบของความพยายามและความรับผิดชอบต่อแต่ละปัจเจกบุคคลในการที่จะดำเนินชีวิตโดยปรารถนาที่จะกระทำสิ่งดี ๆ ให้กับสังคม และเพื่อนมนุษย์ทั้งนี้ค่านิยมดังกล่าวจะปรากฏอยู่ในองค์กรที่พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและความหมายในการทำงานของตนเอง (Meaningfulness) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นจากการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เคารพให้เกียรติและเชื่อมโยงการทำงานเข้ากับเป้าหมายส่วนบุคคลโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ดังนั้นจะเห็นว่าองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมด้านนี้ จึงมักจะให้อิสระในการทำงานกับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถแสดงออกถึงศักยภาพและความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจนอันจะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันและสร้างความสุขให้เกิดขึ้น

4. ค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integrity) เป็นค่านิยมสำคัญที่กำหนดให้คุณธรรมศีลธรรมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นจรรยาบรรณพื้นฐานขององค์กร โดยองค์กรจะคาดหวังให้พนักงานยึดถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กฎระเบียบและมาตรการที่องค์กรวางไว้เพื่อเป็นกรอบที่จะป้องกันไม่ให้นักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และแตกต่างจากสิ่งที่คนอื่นยอมรับ ทั้งนี้หากค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานและค่านิยมระดับองค์กรมีความสอดคล้องกันมากเท่าไร ก็จะยิ่งส่งผลดีกับประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรขึ้นเท่านั้น

5. ค่านิยมด้านความยุติธรรม (Justice) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร โดยพบว่า พนักงานที่เชื่อว่าตนเองได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเป็นธรรมและยุติธรรมมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้นโดยงานวิจัยได้บ่งชี้ว่าความพึงพอใจของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับการรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการตัดสินใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามมาจากการตัดสินใจนั้น ๆ

6. ค่านิยมด้านการมีความสัมพันธ์ร่วมกัน (Mutuality) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการที่บุคคลสัมผัสได้ว่าตนเองผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สามารถรู้สึกถึง

ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สร้างความเชื่อถือร่วมกันในรูปแบบของสังคมการทำงานที่ทุกคนสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้

7. ค่านิยมด้านการเปิดรับ (Receptivity) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจและพร้อมเปิดรับแนวคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ โดยยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่การจุดประกายความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ ซึ่งองค์กรที่มีค่านิยมดังกล่าวมักจะให้อิสระในการทำงานกับพนักงานโดยไม่ปิดกั้นหรือจำกัดความคิดของพนักงานแต่อย่างใด

8. ค่านิยมด้านการให้เกียรติผู้อื่น (Respect) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือผู้อื่นผ่านการพูดคุยโต้ตอบด้วยกริยาวาจาที่สุภาพ ถ้อยทีถ้อยอาศัย แสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตนพร้อมเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างปราศจากอคติซึ่งองค์กรในลักษณะนี้มักจะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไร้เกียรติและเอาใจใส่ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับนับถือ ในขณะที่หากองค์กรใดที่หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไร้เกียรติ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าถูกดูหมิ่นไม่ได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรนั้นมักจะประสบกับปัญหาพนักงานขาดแรงจูงใจในการสร้างผลงานอย่างเต็มความสามารถอันจะนำไปสู่การลาออกในที่สุด

9. ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลโดยเลือกที่จะมองข้ามอุปสรรคหรือความยากลำบากในการทำงานที่ต้องเผชิญ และให้ความสำคัญกับการพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถมากกว่า ทั้งนี้จะ พบว่า บุคคลที่ขาดค่านิยมด้านความรับผิดชอบมักขาดความตั้งใจในการทำงาน ตลอดจนละทิ้งหน้าที่ของตนเองและไม่ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

10. ค่านิยมด้านความไว้วางใจ (Trust) เป็นค่านิยมที่สะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจและความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน โดยระดับของความไว้วางใจจะขึ้นอยู่กับว่าองค์กรสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลได้มากน้อยแค่ไหน สามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับบุคคลและสามารถเติมเต็มความต้องการของบุคคลทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวได้หรือไม่ โดยระยะเวลาจะช่วยแปรเปลี่ยนความรู้สึกไว้วางใจเป็นความหวงใยไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างตัวบุคคลและองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้

ความสัมพันธ์ที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงานจะช่วย
สร้างสรรค์ผลงานและบรรยากาศในการทำงานแบบเป็นทีมที่ดี

แนวคิดของ Robbins (2005, p. 87) เชื่อว่าจิตวิญญาณในการทำงานเกี่ยวข้องกับ
กับการช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาและเข้าถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่โดย Robbins
ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏในองค์กรและส่งผลต่อการเกิด
จิตวิญญาณในการทำงานออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานที่มีความหมาย (Strong Sense of Purpose)
เกิดขึ้นภายในองค์กรที่สร้างรากฐานทางวัฒนธรรมโดยให้ความสำคัญกับการหาเป้าหมาย
ที่มีความหมายและมีคุณค่า ภายใต้การบริหารงานในองค์กรรูปแบบดังกล่าวถึงแม้ทำอะไรจะ
เป็นสิ่งสำคัญ แต่ทำอะไรไม่ใช่ค่านิยมหลักที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะถึงแม้ทำอะไรจะดึงดูด
นักลงทุนได้ แต่ทำอะไรไม่ใช่สิ่งที่โน้มน้าวและจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะ
สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามสิ่งที่พนักงานปรารถนา คือ การได้รับแรง
บันดาลใจจากการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่าซึ่งคุ้มค่ามากกว่า

2. วัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Focus on Individual
Development) เกิดขึ้นภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของพนักงาน ดังนั้นองค์กรในลักษณะ
ดังกล่าว จึงไม่ได้เน้นแค่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตัวงานเท่านั้น แต่จะหาหนทางและหา
โอกาสสร้างวัฒนธรรมที่ให้พนักงานได้เรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงความ
พยายามที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ดีขึ้น สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมี
ความสุข

3. วัฒนธรรมที่เน้นความเชื่อใจและการได้รับความยอมรับนับถือ (Trust and
Respect) เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งแวดล้อมไปด้วยบรรยากาศของความเชื่อใจและให้ความ
ไว้วางใจแก่กันมีความซื่อสัตย์ต่อกัน สามารถเปิดเผยเรื่องราวต่าง ๆ ต่อกันได้อย่างบริสุทธิ์
ใจเช่น การทำงานในองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาไม่อายและไม่กลัวที่จะยอมรับความผิดพลาด
ของตนเองรวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติให้ความเคารพ พร้อมจะ
สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากการข่มเหงและความเกรงกลัว

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานแบบมนุษยนิยม (Humanistic Work
Practices) เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการเติบโต
อย่างยั่งยืน โดยการปฏิบัติงานที่เน้นความเป็นมนุษยนิยม จะเกิดขึ้นเมื่อบรรยากาศภายใน
องค์กรมีความเชื่อมั่นไว้วางใจสูงองค์กรเต็มใจที่จะสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้และ

เติบโตไปพร้อม ๆ กับการทำงาน อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ในตัวบุคคล เช่น การจัดตารางการทำงานที่มีความยืดหยุ่น การมอบสิทธิ์ต่าง ๆ ที่พนักงานสมควรได้รับการมอบอำนาจการตัดสินใจให้พนักงาน การมอบความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนการพยายามสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับพนักงาน เป็นต้น

5. วัฒนธรรมที่เน้นการให้เสรีภาพในการแสดงออกของพนักงาน (Toleration of Employee Expression) เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งพนักงานสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมและความเป็นตัวตนได้อย่างอิสระทั้งทางด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยไม่ต้องรู้สึกผิดหรือกลัวว่าจะถูกตำหนิ ดังจะเห็นได้จากสายการบินเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ (Southwest Airline) ที่ส่งเสริมให้พนักงานแสดงออกถึงสัญชาตญาณ ความมีอารมณ์ขันและความคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่ทำให้พนักงานไม่ต้องอดกลั้นหรือปกปิดความเป็นตัวเอง

แนวคิดของ Petchsawange and Duchon (2009, p. 201) เชื่อว่าจิตวิญญาณในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 มิติด้วยกันดังนี้

1. ความเชื่อมโยงระหว่างกัน (Connection) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีความเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับผู้อื่นและผู้ร่วมงาน ซึ่งความรู้สึกนี้ทำให้บุคคลสัมผัสได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการทำงานนั้น ๆ สามารถเข้าถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้

2. ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) หมายถึง การที่บุคคลร่วมรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง โดยปรารถนาที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์และช่วยเหลือบุคคลอื่นอย่างเต็มใจ

3. การตระหนักรู้ (Mindfulness) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักรู้และรู้เท่าทันถึงสภาวะภายในจิตใจของตนเองและผู้อื่น โดยมีสติอยู่กับปัจจุบันซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถระลึกและเข้าใจถึงความคิดหรือการกระทำที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้

4. งานที่มีความหมาย (Meaningful work) หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่ามีความหมายต่อชีวิตของเขา ซึ่งการทำงานที่มีความหมายจะช่วยทำให้บุคคลรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินไปกับการทำงาน ช่วยปลดปล่อยความเป็น

ตัวตนและชีวิตภายในของบุคคลออกมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ถือว่ามีคุณค่าต่อสภาพจิตใจของบุคคลมากกว่าคำตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

5. สภาวะที่เหนือความเข้าใจ (Trancendence) หมายถึง การที่บุคคลเข้าถึงพลังอำนาจบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิต ซึ่ง Kinjerski and Skrypnik (2006, p. 12) อธิบายว่า “เป็นพลังงานหรือกำลังจิตในเชิงบวกที่ให้ความรู้สึกและประสบการณ์ที่สมบูรณ์แบบเหนือคำบรรยาย”

ปัจจัยสำคัญของการทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน

จากงานวิจัยของ Marques และคณะ (2007. p. 127) ที่ได้ทำการศึกษาเชิงลึกในองค์กรธุรกิจจำนวนมาก ในลอสแอนเจลิส สหรัฐอเมริกา พบว่า มีปัจจัยสามประการที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานในองค์กร ได้แก่

1. ปัจจัยภายนอก (บรรยากาศ) มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่น่าดู ชวนมอง มีการเพาะปลูกต้นไม้ สิ่งที่เป็นอนุสรณ์ที่ระลึก หนังสือต่าง ๆ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2. ปัจจัยโดยรวม (บรรยากาศ/ผู้คน) ประกอบด้วย ความสุขสงบ ความสบาย การแสดงออกที่เป็นไปด้วยมิตรไมตรี มีความเพ็ดลิตเพลิน มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และมีระดับการดำรงตนอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความสบาย มีการจัดสถานที่ให้พักผ่อน มีระบบและสวัสดิการที่ยุติธรรม และระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม และมีโครงการที่ทำเพื่อสังคม

3. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

3.1 ผู้นำ หรือ ผู้บริหารระดับสูงมีลักษณะที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตา มีจิตใจที่ดีงาม เห็นความสำคัญและเห็นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน และแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจต่อพนักงานในทุกระดับรวมถึงสภาพแวดล้อมและความแตกต่างกัน

3.2 พนักงาน รวมถึง หัวหน้างาน มีการตอบสนองจากการที่มีผู้นำทางจิตวิญญาณที่เหมาะสมให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีจิตใจดี มีผลการปฏิบัติงานในทีมได้ดีมีการทำงานร่วมกันที่สนุกสนานและเพ็ดลิตเพลินซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มระดับความสัมพันธ์ต่อกันในคนทำงานที่มีความแตกต่างกันให้ดีขึ้น เกิดวัฒนธรรมของการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มีระบบที่เลี้ยง มุ่งไปที่ทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา มีความรู้สึกที่พันธกิจสามารถบรรลุได้จากการทำงานของทีมงาน หรือในระดับล่าง มีความเคารพนับถือ และไว้วางใจกัน และเคารพในความแตกต่าง

จากนิยามความหมายและองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การตระหนักรู้ถึงคุณค่าภายในว่า บุคลากรมีทั้งความรู้สึกรู้สึกคิด จิตใจ และจิตวิญญาณซึ่งมุ่งมั่นที่จะหาคุณค่าและความหมายของงานที่ตนเองทำ รวมทั้งปรารถนาที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะการทำงานแบบชุมชนที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขซึ่งหลอมรวมระหว่างตนเองของบุคคลเข้ากับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ (1) สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน (2) งานที่มีคุณค่าและความหมาย และ (3) ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

“วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุก ๆ อย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมา อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมานุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่ง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการอาจมองว่าวัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กรในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการ ที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการรู้สึก (Sensation) ในกระบวนการเกิดพฤติกรรม โดยการรู้สึกจะเป็นเพียงการรับสัมผัสสิ่งเร้าผ่านอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ ซึ่งจะแปลงการกระตุ้นจากสิ่งเร้าเป็นกระแสประสาทส่งต่อโดยเซลล์

ประสาทไปสู่ไขสันหลังสู่สมอง ต่อจากนั้นจะเป็นหน้าที่ของ “การรับรู้” ซึ่งจะเป็นกระบวนการเลือก การรวบรวมและการให้ความหมายแก่สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นนั้นว่าคืออะไร หรือเป็นการให้ความหมายแก่สิ่งแวดล้อมนั่นเอง ซึ่งการรับรู้นี้เป็นกระบวนการทางการคิดที่ซับซ้อนและต้องอาศัยประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมเป็นอย่างมาก เพราะถ้าเราเคยรู้จัก เคยเห็น เคยประสบกับสิ่งเร้านั้นมาก่อนเราก็จะรับรู้หรือแปลความหมายของสิ่งนั้นได้รวดเร็วและถูกต้อง การรับรู้จะเป็นไปอย่างไรยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่น ความสามารถในการจำ สภาพจิตใจในขณะที่รับรู้ ความเชื่อ เจตคติ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ จึงทำให้การรับรู้สิ่งเร้าหนึ่ง ๆ ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันได้ และที่สำคัญคือโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งที่เขารับรู้มากกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเสมอ (ณัฐกร อินทุยศ, 2556, หน้า 193)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

วรวิมล กิจสิริศาล (2553, หน้า 8) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือระบบของสิ่งที่ก่อให้เกิดความเข้าใจกันในแนวทางการประพฤติและแนวทางในการทำงานและความสัมพันธ์ (Glue) ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสามารถชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์การตามความหมายที่มีการศึกษาผลในการวางแผนการบริหาร (Management) องค์กรโดยตรง เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการวางกลยุทธ์ (Strategy) และรวมไปถึงเป็นแนวโน้มในการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

กฤษดา ลดาสุวรรณ (2554, หน้า 12) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในแต่ละองค์การยึดถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน กรอบแนวคิด และธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้องค์กรอยู่ร่วมกันได้

กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ความเข้าใจ ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีและบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกหรือคนส่วนใหญ่ ในองค์การเห็นพ้องต้องกัน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการแสดงพฤติกรรมและวิถีชีวิตในองค์การ โดยเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคลากร โดยมี

กิจกรรมที่องค์การทำอยู่จะต้องมีรูปแบบความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ และเป็นแนวทางปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์การแตกต่างกัน

ภักดิ์นันทชวัล นัทธีประทุม (2554, หน้า 11) สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนเป็นวิถีชีวิตของกลุ่มนั้น อันส่งผลให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การหนึ่งและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก รวมทั้งเป็นวิถีการดำรงชีวิตในองค์การและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การ นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการหรือระบบความเข้าใจและยอมรับร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

ชาดา ศุภย์จันทร์ (2555, หน้า 27) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนที่คนในองค์การประพฤติตนเป็นบรรทัดฐานร่วมกันในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นรูปแบบความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ หรือ ข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์การที่ผูกสมาชิกขององค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

นาฏพิมล คุณเผือก (2555, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจการทำงานที่องค์การให้ความสำคัญ เกิดจากองค์ประกอบที่บุคลากรในองค์การสร้างขึ้น แสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายเป็นเอกลักษณ์ให้เห็นในปัจจุบัน

ปริณ บุญฉลวย (2556, หน้า 30) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ชุดของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ ที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกในองค์การ มีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมายต่อองค์การและมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Allen and Meyer (1994, p. 52) ได้อธิบายความหมาย วัฒนธรรมองค์การว่าเป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม ซึ่งหมายถึงมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคลากรที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มปฏิบัติตาม

Shiffman and Kanuk (1997, p. 406) ได้ให้ความหมายว่า “วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อเกิดจากการเรียนรู้ ค่านิยมและขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งเป็นสิ่งที่นำมาใช้เพื่อควบคุมกำกับพฤติกรรมของสมาชิกของสังคมหนึ่ง ความเชื่อ

จะประกอบด้วยความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ หรือความพร้อมที่จะกล่าวออกมาเป็นคำพูด ซึ่งเป็นการสะท้อนความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล หรือการประเมินบางสิ่งบางอย่าง (เช่น บุคคล ร้านค้า ผลิตภัณฑ์ และตราสินค้า)

Gordon (1999, p. 342) ได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็น ความเชื่อและค่านิยม รวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์การที่บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์เฉพาะ กลุ่มที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

Lund (2003, p. 235) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบของการแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งช่วยให้บุคคลเข้าใจแนวทางและหน้าที่ขององค์การ และนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรมในองค์การ

Robbins (2005, p. 76) ได้กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น ๆ ระบบของความหมายร่วมเป็น กลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์การ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

Cooke and Lafferty (1989, p. 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผูปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์การในรุ่นต่อไป วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) มีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในการทำงานที่ดี บุคลากรทำงานด้วยหลักการ และเหตุผลมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

1.2 มิติมุ่งสังเคราะห์ตนเอง (Self-actualizing dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ มุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรคาดหวัง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

1.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ

1.4 มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ (Afflictive dimension) คือ องค์การที่บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและเน้นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่มุ่งความต้องการความมั่นคง ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับพึงพาและคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติมุ่งเห็นพ้องด้วย (Approval dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และการเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

2.2 มิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์ (Conventional dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกลักษณะอนุรักษนิยม แบบแผนการปฏิบัติงานจึงเป็นระบบราชการบุคลากรทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางเอาไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 มิติมุ่งพึ่งพา (Dependent dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกโดยยึดถือตามสายงานการบังคับบัญชา และศูนย์รวม

การบริหารจัดการบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม และเป็นผู้ตามที่ดี

2.4 มิติมุ่งการหลีกเลี่ยง (Avoidance dimension) คือ องค์การที่มี ค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จก็จะได้ไม่ได้รับรางวัล บุคลากรจึงหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ แต่เลือกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/ defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในลักษณะมุ่งเน้นความต้องการด้าน ความมั่นคงของบุคลากรมีผู้นำที่มุ่งเน้นงาน บุคลากรจะมีลักษณะซึ่งดีซึ่งเด่นกันในการ ทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

3.1 มิติมุ่งเห็นตรงกันข้าม (Oppositional dimension) คือ องค์การที่มี ค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก เน้นการเจรจาต่อรอง และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทำให้ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าและบุคลากรจะต่อต้าน การเปลี่ยนแปลง

3.2 มิติมุ่งใช้อำนาจ (Power dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง บุคลากรชอบการควบคุมคนอื่น และมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติมุ่งการแข่งขัน (Competitive dimension) คือ องค์การที่มี ค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการแข่งขันโดยมีการแพ้ ชนะเกิดขึ้น บุคลากร ชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ บุคลากรทำงานหนัก และยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่บรรลุเป้าหมายขององค์การน้อย Parker (2000, p. 12) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนของการกระทำทั้งที่ โดยตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การภายใต้ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากในอดีต Schein (1992, p. 8) ให้ความหมายว่า องค์การ เป็นแบบแผน วิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ของส่วนรวม เป็นการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มสมาชิกในองค์การในการจัดการ

กับปัญหาทั้งภายนอกและภายในองค์การ จนวิธีการปฏิบัตินั้นถือเป็นแบบแผน ค่านิยม ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติต่อไป

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นประเพณี แบบอย่างที่ยึดปฏิบัติของชุมชนหรือของกลุ่มคน ตั้งแต่ระดับองค์การถึงระดับประเทศ วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

Hellrigel and Slocum (1982, p. 479) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์การว่าอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของสมาชิกที่อยู่ใน องค์การ มีดังนี้

1. สมาชิกในองค์การมีความสามารถรับรู้เรื่องราวในอดีตขององค์การ นั้น ๆ จนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และนำมาใช้เป็นบรรทัดฐาน และแนวทางปฏิบัติงานในอนาคต

2. มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง

3. ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้มีความรู้สึกร่วม ภายใต้อาณัติและปรัชญาที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย สุพานี สุภษฎ์วานิช (2552, หน้า 427) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรม องค์การไว้ว่าวัฒนธรรมจะช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับ องค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของวัฒนธรรมที่ มักจะพบก็คือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง และคนในองค์การอาจขาดมุมมอง ใหม่ ๆ เพราะมักจะคิดอะไรที่คล้าย ๆ กัน รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการรวบรวมขององค์การ ที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหานี้คือ การพยายามให้อีก ฝ่ายซึมซับวัฒนธรรมเข้าไป หรือพยายามรวมวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน หรือแยกวัฒนธรรม ของแต่ละองค์การไว้ หรือทางเลือกสุดท้ายคือการลดความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ที่ถูกรวบรวม

วิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 472) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรม องค์การไว้ ดังนี้

1. สร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและความสำเร็จทางการเงิน
ก่อให้เกิดผลกำไรสูงองค์การ อย่างเช่นวัฒนธรรมที่เปิดกว้างให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม
ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จะส่งผลให้การประกอบกิจการขององค์การดีขึ้นได้
อย่างชัดเจน

2. เกิดขวัญและกำลังใจและผลิตภาพการผลิต กรณีองค์การมี
วัฒนธรรมที่เน้นเรื่องผลผลิต (Productivity) จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจและ
มุ่งมั่นเพื่อผลผลิตเสมอ ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็น
มนุษย์ก็จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานที่ดีได้

3. เป็นแนวทางในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพราะ
องค์การที่มีรูปแบบวัฒนธรรมที่ชัดเจนจะง่ายต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารในการการ
กำหนดนโยบายในการทำงาน การกำกับดูแล กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ
มีความสำคัญมาก เพราะองค์การที่ประสบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลมาจาก
วัฒนธรรมองค์การที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถ
เริ่มได้จากผู้บริหารซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำขององค์การ เป็นผู้ที่สร้างความเชื่อและค่านิยม
ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและเป็นตัวอย่างที่ดีรวมถึง ให้คำแนะนำแก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ
ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน
ตามที่องค์การต้องการ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ กล่าวคือ ช่วย
ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจเรื่องราวในอดีต ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม และนำมาใช้เป็น
แนวทางในการปฏิบัติงาน สะท้อนขบวนการคิด การตัดสินใจ ความพยายามบรรลุ
เป้าหมาย เป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่ไร้รูปแบบ เนื่องจากไม่ได้เขียนเป็นตัวบท
กฎหมายหรือระเบียบขององค์การ แต่บุคลากร มีการยอมรับและนำมายึดถือปฏิบัติ ทำให้เป็น
ตัวกำหนดทิศทางขององค์การมากกว่าระเบียบ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลขององค์การด้วย

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

Deal and Kennedy (1982, p. 22 อ้างถึงใน กริช สืบสนธิ์, 2535, หน้า 112-
113) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. ค่านิยม (Values) เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม

เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออก และการปฏิบัติประจำวันแก่บุคลากรในองค์การทั้งหมด

2. วีรบุรุษ (Heroes) เป็นผู้นำภายในองค์การในการกำหนดพฤติกรรมและเป็นผู้สะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตาม
3. พิธีการและพิธีกรรม (Rites and rituals) เป็นระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ในแต่ละองค์การซึ่งแสดงให้บุคลากรในองค์การเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง
4. องค์ประกอบของวัฒนธรรม (Elements of culture) เป็นตัวกำหนดว่าความสำเร็จขององค์การ โดยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ
5. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Culture network) เป็นช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ที่มีความสำคัญระหว่างรุ่นของบุคลากรที่ต่อเนื่องกันภายในองค์การ Dubrin (2002, p. 29) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นพลังธรรมชาติที่เป็นอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย
 1. ค่านิยม (Values) เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแนวทางพฤติกรรมพื้นฐานการทำงานของบุคลากรในแต่ละวัน
 2. เรื่องราวองค์การที่เป็นวิธีการพื้นฐาน (Organization stories that have underlying meaning) ซึ่งเป็นแรงเสริมที่สำคัญต่อความคิดของการบริหารระดับสูง
 3. ความคิดความเชื่อ (Myths) เป็นเรื่องราวที่มีลักษณะเป็นละครหรือจินตนาการที่เกี่ยวกับความเป็นมาขององค์การ
 4. ระดับความมั่นคง (Degree of stability) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง พิจารณาจากทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงต่อการยอมรับนวัตกรรมและระดับความมั่นคง
 5. การจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล (Resource allocations and rewards) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ การลงทุนทรัพยากรเป็นการแสดงค่านิยมที่มีความมั่นคง
6. พิธีการและพิธีกรรมทางศาสนา (Rites and rituals) วัฒนธรรมองค์การที่มั่นคงจะมีการสร้างขนบธรรมเนียมประเพณี หรือพิธีการ พิธีกรรมทางศาสนา

7. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) เป็นการสร้างวัฒนธรรมความเป็นเจ้าของในองค์กร เป็นการเพิ่มความจงรักภักดี ความพยายามและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

8. ลักษณะจิตวิญญาณและลัทธิความเชื่อขององค์กร (Corporate spiritualism and organization spirituality) เป็นความเชื่อที่นอกเหนือจากขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาการบริหารเน้นการดูแลบุคลากรให้เกิดความสุข ซึ่งทำให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการทำงานจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, p. 87) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งของบุคคลที่ปรารถนาจะอยู่ในองค์กร (จากรุวรรณ ประดา และยุพิน อังสุโรจน์, 2547, หน้า 32) โดยพิจารณามิติมุ่งความสำเร็จที่บุคลากรทำงานด้วยหลักการ และเหตุผลมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มิติมุ่งสัจการแห่งตนมุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรคาดหวัง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางและมิติมุ่งโมตรัสสัมพันธ์มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและเน้นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริ่งใจให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมที่ให้ประสิทธิผลกับองค์กร เป็นแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรพยาบาลในปัจจุบัน เนื่องจากให้ความสำคัญกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กรมีความเต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดคุณภาพ

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีหลากหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ทำการศึกษาและนำเสนอรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

Cameron and Quinn (1999, p. 32) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่มีโครงสร้างการทำงานแบบเป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอนการ

ทำงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน พนักงานทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมและมีการกำหนดอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง

2. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับต้นทุนและการทำธุรกรรมต่าง ๆ อย่างมาก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากร มีการแข่งขัน เน้นเป้าหมายของงาน และมุ่งการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มุ่งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การแก่บุคลากร สมาชิกในองค์การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งองค์การมีความตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากรด้วย

4. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ

Denison (1990, p. 205) ได้แบ่งวัฒนธรรมเป็น 4 รูปแบบ อันประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) องค์การที่มีลักษณะค่านิยม ความเชื่อวิธีการ ที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าองค์การเป็นไปในทิศทางใด สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) องค์การที่มีลักษณะค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม มีการกำหนดแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากร มีความร่วมมือประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) องค์การที่มีลักษณะค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม และวางแผนสนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

4. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) องค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงานและนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรมให้ความสำคัญในการสรุปรายงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาองค์การ

Daft (2001, p. 319) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การนั้น สามารถเสริมสร้างกลยุทธ์ และการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้ จึงได้แบ่ง วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย 2 อย่างคือ ระดับความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือภายนอก องค์การ ตามรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นให้ความสามารถในการปรับตัว (Acceptability) เป็น วัฒนธรรมที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความต้องการของใช้บริหาร จึงมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรม ที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มุ่งบรรลุประสิทธิผล ที่ตั้งไว้ก็เพียงพอ
3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์การและมีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบ และความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์การให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์การ
4. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์การประเภทนี้ มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือกันภายในระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ และเน้นประสิทธิภาพของงาน

Slocum and Hellriegel (2001, p. 491) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การจากบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง และได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน และโครงสร้างตามลำดับชั้น
2. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือร่วมกัน มีการขัดเกลาทางสังคมในองค์การ มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริการจัดการตนเอง
3. วัฒนธรรมเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาและการวิจัย เพื่อส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้าสู่องค์การ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในทางธุรกิจ มีลักษณะการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว รวมถึงเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นด้วย
4. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อการวัดผลความสำเร็จจากการเจริญเติบโตทางด้านยอดขาย ส่วนแบ่งทางการตลาด สถานะทางการเงินขององค์การ และผลกำไรจากการดำเนินงาน

สุพานิ สุภษฎ์วานิช (2552, หน้า 410-414) ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 3 มิติ คือ

วัฒนธรรมมิติที่ 1

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) หมายถึง วัฒนธรรมหลักของคนในองค์การโดยรวม ซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์การนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะ เป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนสนใจร่วมกัน
2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) หมายถึง วัฒนธรรมของกลุ่มงาน หรือแผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือหลายแผนกงานก็จะมี วัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้

วัฒนธรรมมิติที่ 2 แบ่งตามระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ โดยแบ่งเป็น

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก เปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจาก คนส่วนใหญ่ยอมรับและเห็นพ้องต้องกัน วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อ การควบคุมพฤติกรรมได้มาก ทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การมาก โดยเฉพาะองค์การทางการทหารหรือในองค์การของชาวเกาหลี และญี่ปุ่น จะมีน้ำหนักจะมีความเข้มแข็งมากกว่า องค์การแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาติ โดยทั่วไปวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ แต่ขณะเดียวกัน องค์การจะมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ จนตลอดมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะถ้าองค์การนั้นมีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบผลสำเร็จ และถ้า องค์การต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมากและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งจะปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์การที่อายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์การ จึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การมากนัก หรือเนื่องจากการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

วัฒนธรรมมิติที่ 3 แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ ตามมิติของการเน้น หมายถึง เน้นการมองภายในเป็นสำคัญ (Internal Focus) กับการมุ่งเน้นไปสู่ภายนอก (External Focus) และมิติของการยืดหยุ่น (Flexibility) กับการรักษาสภาพที่เป็นอยู่ (Stability) โดยได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบ ดังนี้ สุพานี สุกฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 410-414)

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่น แต่มุ่งเน้นภายในองค์การ โดยในองค์การที่จะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีค่านิยมที่สำคัญในการทำงานตาม ประเพณีปฏิบัติ (Traditional) การเน้นความเป็นทีม การมีส่วนร่วม การเห็นพ้องต้องกัน ไม่พยายามสร้าง ความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ร่วมมือกันแบบพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เน้นความเป็นธรรมและยุติธรรม

2. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งวัฒนธรรมแบบราชการนี้จะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความมีระเบียบของการทำงาน ความมีเหตุมีผล ยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ความสำเร็จขององค์การเกิดขึ้นได้เพราะความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบราชการนี้จะมีค่านิยมสำคัญในเรื่องการประหยัด และมุ่งเน้นประสิทธิภาพ การเน้นระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลหรือตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นทางการ และความเป็นแบบแผน

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา บุคลากรในองค์การมีอิสระในการตัดสินใจ และพร้อมลงมือปฏิบัติได้เมื่อเกิดความจำเป็น ผู้นำในองค์การจะมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าเสี่ยง และการทดลองคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ องค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบปรับตัวนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ ส่งเสริมให้กล้าเสี่ยง กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบ

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยองค์การจะมีเป้าหมายที่ต้องการที่ชัดเจนในเรื่องยอดขาย กำไร การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ บุคลากรในองค์การจะมีการแข่งขันกันทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยมีค่านิยมในเรื่องการมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง การขยันขันแข็งในการทำงานการริเริ่มในระดับบุคคลเพื่อมุ่งเน้นไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

ชูชัย สมิติโกโร (2554, หน้า 455) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (The family culture) เป็นวัฒนธรรมขององค์การมีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยผู้นำองค์การจะทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ

ความเป็นอยู่ของสมาชิก เปรียบเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิก ในองค์กร มีอิทธิพลสูงสุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความแตกต่าง ทางด้านสถานภาพและลำดับชั้นภายในองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบหอไอเฟล (The Eiffel Tower) เป็นวัฒนธรรม องค์กรที่เน้นความสำคัญของงานและลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก ลักษณะ โครงสร้างขององค์กรเป็นทรงสูงมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้มี อำนาจสั่งการและบังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสมาชิกจะต้องประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบขีปนาวุธนำวิถี (The guided missile) เป็น วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของงานเป็นหลัก เน้นเป้าหมาย ในการทำงานและการสร้างทีมงาน เพื่อมีการผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ สมาชิก ในองค์กรจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ผู้ที่สร้าง ความสำเร็จให้กับองค์กรจะได้รับการยอมรับและ ให้เกียรติ ความสำคัญระหว่างสมาชิก ในองค์กรค่อนข้างผิวเผิน แต่จะให้ความสำคัญแก่วิชาชีพของตนและความสำเร็จในงาน

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบตู้บ (The incubator) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของคนเป็นหลัก ดังนั้น องค์กรจึงมีลักษณะที่ เปรียบเสมือนตู้บที่คอยช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความสำเร็จและมีความเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน ส่วนผู้นำองค์กร จะเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรใน การปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรครวมถึงปัญหาความขัดแย้งให้แก่สมาชิก องค์กรที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคล โดยสมาชิกแต่ละคนจะ ได้รับอิสระอย่างมากในการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมขององค์กร ที่นำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ใช้แนวคิด ด้านวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศวตากรณ์, 2553, หน้า 16) ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 รูปแบบ คือ

1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง วัฒนธรรมที่มีลักษณะองค์กร มุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากรสามารถเข้าถึง ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็น ทางการควบคุมการ ปฏิบัติมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้น การมีส่วนร่วมของ สมาชิกเป็นแบบแผนหลักองค์กรใช้ในการขับเคลื่อนงาน และ

มีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง วัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึง การมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาลง มีการประสานงานที่ดี และ มีการบูรณาการที่ดี ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะ ที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและ การบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของ การยอมรับสูง

1.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์การเพื่อให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจาก ผู้บริการ การเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถและ มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบ อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการ ของผู้รับบริการ

1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง วัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจน เกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ ยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจ ขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรม องค์การด้วย

สรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ ในการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของคนกลุ่ม ใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็น ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา วัตถุประสงค์ของ และ วัฒนธรรม จนทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน จน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นแนวความคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ได้รับความนิยมในการศึกษาปัจจุบัน เช่น วงการบริหารทรัพยากรมนุษย์บริหารธุรกิจและจิตวิทยา ซึ่งตัวแปรความผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดความผูกพันในงาน แสดงว่าพนักงานย่อมได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรด้วย (Schaufeli and Bakker, 2004, pp. 293–315) ตัวแปรความผูกพันในงาน แรกเริ่มนั้นได้รับความสนใจจากภาคธุรกิจและงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทให้คำปรึกษาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อมาจึงขยายตัวครอบคลุมเข้าสู่ทางด้านวิชาการ

ความหมายของความผูกพันในงาน

เดิมที่นั้นการศึกษาเรื่องความผูกพัน ใช้คำว่า ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) และความผูกพันต่องาน (Work Engagement) สลับกันไปมา อยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ความหมายจะมีความใกล้เคียงกัน แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันบ้างในบางมิติ เนื่องจากมีนักจิตวิทยาจำนวนมากที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ทำให้ความผูกพันในงานจึงมีความหมายที่ค่อนข้างหลากหลาย แต่ในแวดวงนักวิชาการมักเลือกใช้คำว่า ความผูกพันในงานเพราะมีความเจาะจงมากกว่า (จารุวรรณ ยอดระซัง, 2554, หน้า 21) โดยมีรายละเอียดการให้ความหมายของความผูกพันในงาน ดังนี้

Kahn (1990, pp. 692–724) กล่าวว่า ความผูกพันในงานของบุคคล คือการที่บุคคลผูกติดอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งในงานของตนเองมีการเตรียมพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอ ไม่ว่างานนั้นจะทำให้คนเดียวหรือทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม รวมทั้งมีความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานของตนเองด้วย

Maslach, Schaufeli and Leiter (2001, pp. 397–422) กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นรูปแบบที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยล้าในงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะรู้สึกมีพลังมีส่วนร่วมในงานและมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ โดยแบ่งเป็นมิติต่าง ๆ ได้ 3 ด้าน คือ พลัง (Energy) ความเกี่ยวพัน

(Involvement) และควมามีประสิทธิภาพ (Efficacy) ซึ่งล้วนแล้วแต่มีลักษณะตรงกันข้ามกับ มิติต่าง ๆ ของความเหนื่อยล้าคือ ความอ่อนล้าหรือหมดพลัง (Exhaustion) ความรังเกียจ (Cynicism) และความด้อยประสิทธิภาพ (Ineffectiveness)

Rothbard (2001, p. 656) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจ ที่เกี่ยวพันกับงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงาน ตามบทบาทที่ได้รับ คือ มักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงานและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานโดยมีความหมกมุ่น จดจ่ออยู่กับการทำงานและให้ความสำคัญกับงาน เสมอ กล่าวคือ ให้ความสำคัญความผูกพันในงานในมิติของความใส่ใจและการมีใจจดจ่อ กับงาน

Schaufeli et al. (2002, p. 71-92) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน คือ ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับงานที่มีลักษณะเป็นไปในทางบวก รู้สึกว่า งานมีคุณค่า ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง การมีพลังในการทำงานสูง มีความทุ่มเทอุทิศตน (dedication) หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขในการทำงาน

May, Gilson, and Harter (2004, pp. 11-37) กล่าวว่าความผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลเห็นว่างานนั้นเป็นส่วนสำคัญมากส่วนหนึ่งในชีวิต ทำให้ชีวิตตนเองมีคุณค่า

Schaufeli and Bakker (2006, p. 52) ได้ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ สภาวะสุขสมหวังด้านงานในเชิงบวกที่เห็นได้ชัดจาก 3 คุณลักษณะ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศตนเอง และการเห็นว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, and Bakker, 2002, p. 42 อ้างถึงใน อรรถพิณทร์ ชูชม, 2557, หน้า 76)

Wefald and Downey (2009, p. 76) ได้ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่ต้องการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกต่องานที่ทำ และ Macey and Schneider (2008, p. 86 อ้างถึงใน ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2554, หน้า 24) ที่ให้ความหมายว่าเป็น อารมณ์ทางบวกของพนักงานที่มีต่องานของตน รู้สึกว่างานของตนมีความหมาย ทั้งยังรู้สึกว่าสามารถบริหารจัดการงานให้อยู่ในความรับผิดชอบได้ และมีความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคตของตนเองด้วย

Leiter and Bakker (2010, pp. 39–53) กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นทันที แต่เกิดขึ้นจากการยอมรับของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายในการทำงานนอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการทำงาน คือ มีพลังความสามารถที่เพียงพอ มีความกระตือรือร้นและไม่สำรองพลังความสามารถไว้สำหรับเรื่องอื่น และความผูกพันในงานยังสะท้อนให้เห็นความเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ผู้ที่มีความผูกพันในงานจะรู้สึกให้ความสำคัญกับงาน จนรู้สึกว่าเป็นตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน

Babcock–Roberson (2010, p. 87) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในงาน หมายถึง การที่ บุคคลมีลักษณะทางกายภาพ อารมณ์ และการตระหนักรู้ โดยบุคคลจะแสดงถึงลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ (Macey and Schneider, 2008; Schaufeli and Bakker, 2004, p. 91)

จากความหมาย ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องานเนื่องจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักมีความพึงพอใจ ปลอดภัย และศรัทธาในงานที่ตนเองทำ โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงานที่พร้อมจะทำงานอยู่เสมอ ไม่มีความย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีสมาธิที่จดจ่ออยู่กับงาน และรู้สึกว่างานคือส่วนสำคัญในชีวิต

องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

Kahn (1990, p. 194) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบทางกาย
2. องค์ประกอบทางอารมณ์
3. องค์ประกอบทางการรู้คิด (อรพินทร์ ชูชม, 2557, หน้า 42)

Schaufeli and Bakker (2004, pp. 4–5) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันในงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกับงานของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีแรงบันดาลใจ ภาควุฒิใจในงานและรู้สึกว่างงานทำทนาย

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน พุ่งความสนใจไปทำงานอย่างเต็มที่และยากที่จะถอนตัวออกมาจากงานได้จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน

การวัดความผูกพันในงาน

เครื่องมือวัดความผูกพันในงานที่นิยมใช้ มีดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความเหนื่อยล้าในงาน Maslach Burnout Inventory: MBI เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันในงาน ที่พัฒนาโดย Maslach, Jackson, and Leiter (1997, pp. 191-218) ที่มองว่า ความผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยล้าในงาน ทุกมิติ จึงเสนอว่าแบบวัดความเหนื่อยล้าในงาน จะสามารถนำมาใช้วัดความผูกพันในงานได้ โดยใช้รูปแบบการให้คะแนนตรงกันข้ามกับความเหนื่อยล้าในงานทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และมิติด้านความสามารถในอาชีพ (Professional Efficacy) โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีคะแนนต่ำในมิติความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น

2. แบบสอบถามความผูกพันในงาน Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale : UWES) เป็นเครื่องมือรายงานตนเอง (Self-report) ที่พัฒนาขึ้นโดย Schaufeli et al. (2002, pp. 71-93) ประกอบไปด้วยการวัดความผูกพันในงานใน 3 ด้าน คือ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกมีใจจดจ่อกับงาน

ความผูกพันในงาน ที่นำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ของ Schaufeli and Bakker (2004, P. 72) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันในงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)

บริบทองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

อำเภอบ้านดุง เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดอุดรธานีและเป็นอำเภอที่มีจำนวนประชากรมากเป็นอันดับสอง ของจังหวัดอุดรธานี

ประวัติ

อำเภอบ้านดุงแยกออกจากอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานีมาตั้งเป็นกิ่งอำเภอบ้านดุง ปี พ.ศ. 2502 ยกฐานะเป็นอำเภอบ้านดุง ปี พ.ศ. 2506 แบ่งเขตพื้นที่เป็น 3 ตำบล คือ ตำบลบ้านดุง ตำบลบ้านจันทน์ และตำบลดงเย็น

เมื่อปลายสมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีและต้นสมัยกรุงศรีอยุธยา ได้มีกลุ่มราษฎรหลายเผ่า อาทิ เผ่าไทอีสานจากจังหวัดนครราชสีมา เผ่าลาวเวียงจันทน์จากลาว มาตั้งหลักฐานอยู่ที่หมู่บ้านดงเย็น ตำบลดงเย็น เผ่าภูไทมาตั้งหลักฐานอยู่ที่บ้านถ่อนนาลับ ตำบลถ่อนนาลับ เผ่าพวนมาตั้งหลักฐานอยู่ที่บ้านดงเย็น ตำบลดงเย็นและเผ่าลาวเข้ามาตั้งหลักฐานอยู่ที่บ้านนาม่วง ตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง ราษฎรเผ่าไทอีสานนี้ตั้งหลักฐานกระจายอยู่ทั่วไปในท้องที่อำเภอบ้านดุง เป็นเผ่าดั้งเดิมในท้องถิ่นนี้

นอกจากนี้ ยังมีวัตถุโบราณปรากฏอยู่จนถึงทุกวันนี้ อาทิ

- โบสถ์ร้างวัดศรีขวัญเมือง ก่อสร้างด้วยอิฐผสมยางไม้ อยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านดุง ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านดุง ไปทางทิศตะวันตก ประมาณ 2 กิโลเมตร

- เจดีย์ใหญ่ที่บ้านอ้อมมกอก ตำบลอ้อมมกอก อำเภอบ้านดุง ก่อด้วยอิฐหินปูน อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านดุง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ 19 กิโลเมตร

- คูเมืองโบราณที่บ้านถ่อนนาลับ ตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านดุง ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ประมาณ 20 กิโลเมตร

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอบ้านดุงตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอโพนพิสัย (จังหวัดหนองคาย)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านม่วง อำเภอเจริญศิลป์ และอำเภอสว่างแดนดิน (จังหวัดสกลนคร)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอสว่างแดนดิน (จังหวัดสกลนคร) อำเภอทุ่งฝน และอำเภอพิบูลย์รักษ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเพ็ญและอำเภอสว่างคอม

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอบ้านดุงแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 13 ตำบล 140 หมู่บ้าน

ประกอบด้วย

1. ตำบลศรีสุทโธ	จำนวน 12 หมู่บ้าน
2. ตำบลนาโหม	จำนวน 13 หมู่บ้าน
3. ตำบลบ้านดุง	จำนวน 15 หมู่บ้าน
4. ตำบลถ่อนนาลับ	จำนวน 8 หมู่บ้าน
5. ตำบลดงเย็น	จำนวน 7 หมู่บ้าน
6. ตำบลวังทอง	จำนวน 7 หมู่บ้าน
7. ตำบลโพนสูง	จำนวน 12 หมู่บ้าน
8. ตำบลบ้านม่วง	จำนวน 12 หมู่บ้าน
9. ตำบลอ้อมกอ	จำนวน 10 หมู่บ้าน
10. ตำบลบ้านตาต	จำนวน 10 หมู่บ้าน
11. ตำบลบ้านจันทน์	จำนวน 14 หมู่บ้าน
12. ตำบลนาคำ	จำนวน 12 หมู่บ้าน
13. ตำบลบ้านชัย	จำนวน 9 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอบ้านดุงประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองบ้านดุง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลศรีสุทโธทั้งตำบลและบางส่วนของตำบลบ้านดุง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านดุง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองบ้านดุง)
3. องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงเย็นทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนสูงทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอ้อมกอทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านจันทน์ทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านชัยทั้งตำบล

8. องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาไหมทั้งตำบล

9. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอ่อนนาลับทั้งตำบล

10. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังทองทั้งตำบล

11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านม่วงทั้งตำบล

12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านตาดทั้งตำบล

13. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาคำทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในงาน

รัตนภรณ์ สืบสุข (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย การวิจัย พบว่า ผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีมิติการมอบอำนาจ มิติการสื่อสาร มิติการคำนึงถึงบุคคล มิติจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก มีมิติการทำงานเป็นทีม และมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนอกจากนี้ พบว่า ในภาพรวมผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และ พบว่า ผลความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ 5 มิติ ที่สามารถเข้าสมการถดถอยเชิงพหุได้ คือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีระดับนัยสำคัญ 0.84 และ พบว่า มิติคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะเข้าอยู่ในสมการถดถอยเชิงพหุและแสดงว่า ทั้ง 5 มิติ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ส่วนมิติด้านคุณภาพ ชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลหรือไม่ีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และสามารถอธิบายการ เปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย ได้ ร้อยละ 71.00 และผลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติที่ร่วมทุนธุรกิจกับคนไทยและพนักงานที่ทำงานกับบริษัทคนไทยที่มีได้ร่วมทุนธุรกิจกับต่างชาติ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางและมาก ตามลำดับ และผลการวิจัย

พบว่า ยืนยัน เป็นไปตามสมมุติฐานแตกต่างกัน

นริศย์ จาปา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยืมบริการด้วยใจ มีระดับเข้มแข็งมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีสำนึกรับผิดชอบ ด้านตอบสนองเป็นที่ม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านใช้ชีวิตพอเพียง และผลการเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และกลุ่มงานต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน: การทบทวนวรรณกรรม ความรักผูกพันเปรียบเสมือนตัวแปร แรงจูงใจอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น แต่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่ตามมาของความรักผูกพันกลับมีน้อยมาก บทความวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน อีกทั้ง พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. งานวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานกับความผูกพันในงาน

มธุรส วิไลลักษณ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับ การวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดม ความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารใน องค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

สิทธิพร ปรีรอด (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายเป็นอันดับแรก จะทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน รวมถึงรู้สึกว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกเป็นอันดับแรก จะรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยเน้นพฤติกรรมด้านสำนึกในหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า จิตวิญญาณในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากมีจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2560, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษา บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงานการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างปัจจัยทางจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตวิญญาณประกอบไปด้วยตัวแปรจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ สำหรับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็นสองประเภทตามบทบาทหลักสำคัญในบริบทของการทำงาน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยนี้ได้เพิ่มตัวแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในกลุ่มทรัพยากรจากตัวบุคคลและกำหนดให้เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตวิญญาณมาสู่ผลคือความยึดมั่นผูกพันของพนักงานทั้งสองประเภท กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลซานคามิลโล ราชบุรี และโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำนวน 221 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองที่ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($R^2(6)=10.23$, $p=.11$, $RMSEA=.057$, $TLI=.99$, $CFI=1.0$, $SRMR=.017$) ตัวแปรเชิงสาเหตุทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและต่อองค์กร จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันทั้งสองประเภท แต่อิทธิพลที่มีนั้นเป็นอิทธิพลทางอ้อมทั้งหมด ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญที่สุดที่จะนำผลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปสู่ผลในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันทั้งสองประเภท และเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุตัวเดียวที่สามารถมีอิทธิพลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและต่อองค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มี ต่อผลลัพธ์ขององค์การการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษา โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล การนำการเปลี่ยนแปลงใน องค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับกลางในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย จำนวน 150 คน เก็บข้อมูลโดยใช้ เครื่องมือ เป็นแบบวัด

มาตราส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด มีการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยง ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก ใช้ การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ในการทดสอบโมเดลอิทธิพลของความสัมพันธ์ และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการ เปลี่ยนแปลง ความผาสุกทางจิตและภาวะผู้นำตามลำดับ นอกเหนือจากนั้นพบว่าสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีอิทธิพล สูงสุดต่อภาวะผู้นำ ความผาสุกทางจิต ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง และบรรษัทภิบาลตามลำดับผลการวิจัยยังพบอีกว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผาสุกทางจิต การนำ การเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันและบรรษัทภิบาล นอกจากนี้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์ การแห่งการเรียนรู้ ความผาสุกทางจิต ความ ยึดมั่นผูกพันในงาน บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลง ได้ ร้อยละ 86, 66, 63, 58 และ 55 ตามลำดับจากผลการวิจัยดังกล่าว องค์การควรให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และ ภาวะผู้นำ

3. งานวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ

ปภาวี กระบวนรัตน์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายจัดหา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสัมพันธ์เครือญาติและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้นต่างกัน มีระดับจิตวิญญาณในการทำงานด้านความเชื่อมโยงในลักษณะชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขณะที่เดียวกันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งในด้านการแบ่งสรรผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับจิตวิญญาณในการทำงานทั้งในด้านชีวิตภายใน ด้านการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ด้านความเชื่อมโยงในลักษณะชุมชน และด้านความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. งานวิจัยอื่น ๆ

เกตุนภัส เมธิกุลวิวัฒน์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างพนักงานและผู้บริหารระดับต้น จำนวน 278 คน ผลการศึกษา พบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ กระตือรือร้น การอุทิศตนให้กับงาน และการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.31, -.37, -.29$ ตามลำดับ, $p < .01$) และความยึดมั่นผูกพันในงานด้านการอุทิศตนให้กับงานสามารถทำนายความตั้งใจลาออก (มีค่าเบต้า $= -.37, p < .01$) เมื่อวิเคราะห์หิทธิพลเชิงสาเหตุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ $-.73$ ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกโดยผ่านตัวแปรแทรกซ้อนคือความผูกพันต่อองค์การทำให้มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ $-.64$

อรพินทร์ ชูชม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุแลผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูที่เป็นทางเลือกที่ปรับเปลี่ยนมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรมสัมพันธ์ภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) กล่าวคือความยึดมั่นผูกพันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคล-งานกับพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยยัง พบว่า ความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ) ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยัง พบว่า รูปแบบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 70.9 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 60.2 ผลการวิจัยยัง พบว่า

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูของครูชายมีค่ามากกว่าครูหญิง

เปรมิกา บุญเกิด (2558, บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความหมายและพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพทนายความ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) จากกลุ่มทนายความจำนวน 8 คนที่ได้มีการว่าความในคดีแพ่งและคดีอาญา ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความให้ความหมายและมีพฤติกรรมการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานแตกต่างกันในมิติแต่ละด้าน นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับการแสดงออกทางจริยธรรม (Ethics) โดยมีมิติด้านชีวิตจิตใจ และงานที่มีคุณค่า มีส่วนทำให้ทนายความแสดงออกถึงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การไม่เอาเปรียบคนอื่น รวมทั้งการมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ในขณะที่มิติด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) และมิติด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) เป็นมิติสนับสนุนทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้น โดยทำให้เกิดบรรยากาศของการช่วยเหลือกันและการทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนด

สมศักดิ์ เจริญพูล (2559, บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาการศึกษาศึกษาสมการโครงสร้างอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันพนักงาน และความผูกพันในงาน ต่อความผูกพันองค์กร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันพนักงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 3.96, 3.87, 3.82 และ 3.59 ตามลำดับจากค่าคะแนนเต็ม 5.00 2) ภาวะสันนิษฐานความพึงพอใจในงาน ความผูกพันพนักงาน ความผูกพันในงาน และ ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันพนักงาน ความผูกพันในงาน ต่อความผูกพันองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($2/df=2.381$ $p\text{-value}=0.000$, $RMSEA=0.048$, $SRMR=0.019$, $GFI=0.978$, $AGFI=0.953$, $NFI=0.994$,

IFI=0.997, CFI=0.997, PGFI=0.456, PNFI=0.560 และ CN=427.449) และ 4) ความผูกพันองค์การได้รับอิทธิพลรวมจากความพึงพอใจในงานสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันพนักงาน และความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.678, 0.371 และ 0.256 ตามลำดับ โดยได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันพนักงานมากที่สุดและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความพึงพอใจในงานมากที่สุดมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.371 และ 0.678 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์การได้ร้อยละ 41.60

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า 1.ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ระดับของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน อยู่ในระดับต่ำ 2.ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ($r = -.30, -.32, -.15, p < .01$ ตามลำดับ) 3.โมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ (GFI=.94, AGFI=.91, CFI=.89, RMSEA=.08) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ (มีค่าเบต้า=-.72) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า (1) โดยภาพรวม บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีระดับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวก ต่อความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ แนวโน้มเอียง ทางบวก ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการขององค์การ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 41.7 ($p < .01$) (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกที่ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ แนวโน้มเอียงทางบวก ลักษณะ งาน ความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชาของ หัวหน้า สิ่งที่ได้รับจากองค์การ และการบริหารจัดการของ องค์การ ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความ ผันแปรของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 60.8 ($p < .01$)

จิระ ไชยประสิทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลองค์กร เป็นปรากฏการณ์ที่สามารถบริหารจัดการได้ ตามนัยยะนี้ ทั้งวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลองค์กรต่างบรรลุผลสำเร็จได้ หากผู้บริหารท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญ พร้อมกับแสวงหาวิธีการเพิ่มและพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลขององค์กรเหล่านั้น ผลการวิจัยยืนยันสนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรมีสหสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ 0.88) ทั้งยังพบด้วยว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตัวแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นวัฒนธรรมโดดเด่นที่สุดในบรรดาแบบวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตัวแบบ

งานวิจัยต่างประเทศ

Alarcon and Edwards (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออก โดยใช้แบบสอบถามสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี จำนวน 212 คน (โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องทำงานอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อายุงาน 1 ปีขึ้นไป และมีหน้าที่ช่วยเหลือลูกค้าเป็นหลัก) ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบแต่ละด้านของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

พึงพอใจในงาน ($r=.53, .67, .44, p<.01$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r=-.38, -.40, -.38, p<.01$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด ($r=-.59, <.01$) และยังคงพบว่าความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้านการรู้สึกว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่าเบต้า $=-.22, p<.01$)

Sonnentag (2003, Abstract) ได้ศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานในองค์การบริการสาธารณะ พบว่า ความสามารถในการเลือกแนวทางวิธีการในการทำงานได้เองหรือความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

Kim, Lee and Yu (2004, pp. 340–359) วิจัยเรื่อง “Corporate Culture and Organizational Performance” ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) จำแนกวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation) ทำงานเป็นทีม (Team) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) และมุ่งเน้นงาน (Task) ศึกษากับธุรกิจ 3 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจประกันภัยอุตสาหกรรม และโรงพยาบาล พบว่า ธุรกิจประกันภัยให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน คือการเจริญเติบโตของยอดเงินประกันอัตราผู้ทำประกันเพิ่มสูงขึ้น แต่ไม่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment) ส่วนธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวสัมพันธ์กับผลกำไรและผลตอบแทนการลงทุน และธุรกิจโรงพยาบาล พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นงาน (Task) เป็นสำคัญ มีผลต่ออัตราการเข้าออก (Turnover) ของพนักงาน

Hakanen, Bakker, and Schaufeli (2006, Abstract) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของครูชาวฟินแลนด์ พบว่า ปริมาณงานมากและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ไม่ดี มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงาน ในขณะที่การควบคุมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน

Saks (2006, Abstract) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานและผลลัพธ์จากการที่บุคคลมีความผูกพันในงาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร และลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน และ

ความผูกพันในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แนวโน้มการลาออกและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

Timms, Graham, and Cottrel (2007, Abstract) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของครูในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 298 คน โดยใช้แบบวัดความผูกพันในงาน UWES พบว่า มีระดับนัยสำคัญในด้านความขยันขันแข็งและด้านการมีใจจดจ่อกับงาน ส่วนด้านการอุทิศตนไม่มีนัยสำคัญ และกลุ่มตัวอย่าง ได้รายงานเพิ่มเติมว่า ต้องใช้เวลาในการทำงานมากกว่าเดิมหรือประสบการณ์ที่มากขึ้นจึงจะส่งเสริมความผูกพันในงาน

Pauken (2008, Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน พบว่า สภาพแวดล้อมภาวะผู้นำ และองค์ประกอบด้านบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

Macarie, Sandor, and Creta (2008, Abstract) ศึกษาเรื่อง “Organizational Culture of Public Institutions in Romania” เพื่อตอบคำถามหลักว่า หลังจากประเทศโรมาเนียนำค่านิยมและหลักการทำงานภาครัฐของประเทศตะวันตก มาใช้ในปี 2007 ความสำเร็จในการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ ขึ้นอยู่กับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การชนิดใด ทั้งนี้เพราะการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในประเทศโรมาเนียมีค่อนข้างน้อย แม้ในปี ค.ศ.2005 มีการวิจัยวัฒนธรรมระดับชาติ เพื่อค้นหาอิทธิพลค่านิยมต่อการดำเนินการจัดการของประเทศโรมาเนีย โดยใช้เครื่องมือวัดของ Hofstede แต่ก็ไม่เป็นที่แน่ชัดว่า ผลลัพธ์ที่ได้ถูกต้องสำหรับวัฒนธรรมสถาบันของรัฐด้วยหรือไม่ Macarie และคณะ จึงใช้เครื่องมือวัด DOCS จำนวน 78 ชุดในศาลาว่าการที่มีการทำงานหลากหลาย ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันรัฐในประเทศโรมาเนีย มีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แม้แนวทางการดำเนินกิจกรรมและโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานจะมีความซับซ้อนก็ตาม ทั้ง พบว่า วัฒนธรรมทั้ง 4 คุณลักษณะมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงาน โดยวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งมากที่สุด คือ ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การมอบอำนาจ และค่านิยมหลัก กล่าวอีกนัยหนึ่ง บุคลากรมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน รับรู้ค่านิยมร่วมกัน และมีอิสระในการทำงาน ขณะที่การลงทุนในการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การจะแข็งแกร่ง เมื่อบุคลากรส่วนใหญ่มีมุมมองเดียวกันกับความเป็นจริง และวิถีปฏิบัติขององค์การ

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2009, Abstract) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันในงาน พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงาน มักจะมีอารมณ์ในเชิงบวกได้แก่ ความสุข ความสนุกสนาน ความสนใจและมีความกระตือรือร้น โดยอารมณ์เชิงบวกเหล่านี้ทำให้ช่วงเวลาทั้งหมดในการคิดและทำงาน ในช่วงหนึ่งของคน ๆ นั้นกว้างมากขึ้นและสร้างปัจจัยเอื้อต่อการทำงานส่วนตัวได้ โดยความตั้งใจ และอารมณ์ ด้านบวก ไม่เพียงทำให้คนรู้สึกดีในช่วงหนึ่งเท่านั้นแต่ยังรู้สึกดีต่อเนื่องไปในอนาคตอีกด้วย

Van Beek, Taris, and Schaufeli (2011, Abstract) ได้ศึกษาการติดงานและความผูกพันในงานของลูกจ้างชาวดัตช์ จำนวน 1,246 คน พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความเหนื่อยล้าในงานต่ำ เพราะจะมีระดับพลังงานและการฟื้นฟูทางจิตใจในระดับสูง เมื่อสูญเสียพลังไปกับการทำงาน หากร่างกายได้รับการพักผ่อน ก็สามารถที่จะเรียกพลังงานคืนมาและพร้อมที่จะเผชิญกับงานต่อไปได้

Seen, Singh, and Jayasingam (2012, Abstract) แห่งมหาวิทยาลัย Malaya ประเทศมาเลเซีย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Organizational Culture and Innovation among Malaysian Employees” มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับนวัตกรรมและมิติทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม เก็บรวบรวมโดยอีเมลล์และแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ได้รับแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 249 ชุด ผลการวิเคราะห์การถดถอย แสดงค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R) ร้อยละ 10.5 โดยวัฒนธรรมองค์การที่สามารถใช้ทำนายหรืออธิบายนวัตกรรมได้คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ขององค์กร Seen, Singh, and Jayasingam ตั้งข้อสังเกตว่า น่าจะเป็นผลมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการที่แม้จะมีนวัตกรรม แต่ขาดการตระหนักรู้ จึงที่กทักว่านวัตกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถูกกระทำโดยการจัดการ ยิ่งไปกว่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งทีมงานและการพัฒนาศักยภาพกับนวัตกรรมก็เป็นไปในเชิงลบตามลำดับ ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่าในบริบทของท้องถิ่น นวัตกรรมถูกขับเคลื่อน โดยการตัดสินใจตามลำดับขั้นจากผู้มีอำนาจมากกว่าการตัดสินใจของทีม นอกจากนี้องค์กรท้องถิ่นส่วนใหญ่ มักควบคุมความเครียดการทำงานภายใน ที่มีนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้ว่าจะต้องปฏิบัติตาม ความเป็นจริงองค์กรท้องถิ่นอาจรับรู้ถึงความแข็งแกร่งของการพัฒนาสมรรถนะองค์กรในอนาคตอยู่

แล้ว หากมีจำนวนน้อยที่จะเข้าใจและติดตามการใช้ทรัพยากรที่เป็นทุนทางการเงิน และทุนทางกายภาพอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ทั้งยังเป็นไปได้ว่า นวัตกรรมภายในองค์กร ถูกเพิ่มมูลค่าจากกลุ่มผู้มีความสามารถเดิม บุคลากรจึงมาถึงขั้นตอนหยุดนิ่ง กลายเป็นทำในสิ่งเดิม ๆ ตามคนก่อนที่เคยกระทำมา ไม่มีการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญใหม่ หรือเพิ่มพูนศักยภาพใด ๆ ทั้งที่องค์กรสามารถเพิ่มคุณค่าให้กับการทำงานประจำแก่บุคลากร โดยสร้างความแตกต่างของการทำงานแต่ละวัน ด้วยการสนับสนุนเรียนรู้ การคิดค้น ความเกี่ยวข้องในการเพิ่มความก้าวหน้าทางสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในระดับที่สูงกว่า หรือแตกต่างจากที่เคยเป็นมาสำหรับอนาคต

Rasouli, Asarzadegan, and Asarzadegan (2013, Abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย Payam Nur และ Heris (2014) ศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กรในมหาวิทยาลัย Islamic Azad ผลการศึกษาทั้งสองขึ้นยืนยันตามข้อค้นพบในผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่ผ่านมา โดยผลงานชิ้นแรก พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประสิทธิผลขององค์กรกับวัฒนธรรมเกี่ยวข้องมากที่สุด รองลงมาคือ ความสอดคล้อง การปรับตัว และพันธกิจตามลำดับ แต่กระนั้น Rasouli และคณะ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรแต่ละรูปแบบของมหาวิทยาลัย Payam Nur ในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การปรับปรุงลักษณะความเกี่ยวข้อง มหาวิทยาลัยควรให้ข้อมูลเพิ่มเติมกับพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีอำนาจในการตัดสินใจทั้งหมด การให้ความสำคัญกับทีมงาน มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานสำหรับพนักงานทุกคน รวมถึงการให้รางวัลแก่บุคคลที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตน 2) การปรับปรุงลักษณะความสอดคล้อง มหาวิทยาลัยต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และค่านิยมหลักอย่างแข็งขัน มีการลงทุนพัฒนาและความก้าวหน้า เพื่อให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว 3) การปรับปรุงลักษณะการปรับตัว มหาวิทยาลัยไม่ควรปฏิเสธ หรือไม่เห็นด้วยกับแนวความคิดใหม่หรือข้อเสนอแนะของบุคลากร แต่ต้องสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจนและมีคุณค่า 4) การปรับปรุงลักษณะด้านพันธกิจ มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับวิธีการดำเนินงานที่คุ้มค่า มีการปรับกระบวนการทำงานเพื่อสร้างผลกำไรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การทำให้บุคลากรคุ้นเคยต่อมุมมองและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดและวิเคราะห์ภารกิจขององค์กร เป็นต้น

Syahputra (2014, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Influence of locus of control and organizational commitment on job satisfaction moderated by organizational culture and its impact on job performance” ในรัฐบาลท้องถิ่น Aceh ประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดให้วัฒนธรรมองค์การ อันประกอบด้วย การเติบโตของชีวิตภายใน คุณค่าในการทำงาน และชุมชนในที่ทำงาน เป็นตัวแปรรอง (Moderation) หรือตัวแปร ร่วมกับตัวแปรหลักคือ การควบคุมภายในและความมุ่งมั่นต่อการทำงาน ที่ส่งผลความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ประชากร คือ บุคลากร ที่ทำงานในรัฐบาลท้องถิ่น Aceh จำนวน 9,053 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กับผู้ตอบแบบจำนวน 200 คน ทดสอบสมมติฐานด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ผลการวิจัยเผยว่า ความมุ่งมั่นสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานระดับสูง สามารถปรับปรุงผลการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ แต่การควบคุมภายในไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับวัฒนธรรมที่ดีขึ้นจะลดความพึงพอใจในงานบนความมุ่งมั่นที่มากขึ้นของบุคลากร จากหลักฐานที่พบสามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรร่วมที่มีพลังอย่างแข็งแกร่ง ต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงาน เนื่องจากผลลัพธ์ที่ชี้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นกับวัฒนธรรมองค์การ ก็สามารถลดความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาจึงสรุปว่า ความมุ่งมั่นสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้อย่างแท้จริง เพราะการให้อิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากแรงกดดันหรือการแทรกแซงจากบุคคลกลุ่มอื่น ๆ จะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกดีหรือชอบในงานที่ทำ ขณะที่การควบคุมภายในไม่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลากรไม่ได้ถูกทำให้เชื่อมั่นว่าทักษะหรือความสามารถในการทำงาน จะนำไปสู่รางวัลที่เหมาะสมกับความสำเร็จมากไปกว่าการกำหนดโดยโชคช่วยหรือความสนิทสนมกับผู้นำ ความมุ่งมั่นระดับต่ำเพื่อรักษาความไว้วางใจผ่านความร่วมมือ จึงเป็นหนึ่งในสาเหตุที่การควบคุมภายในไม่มีส่วนสนับสนุนอย่างแท้จริงในการเพิ่มความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกันกับ วัฒนธรรมองค์การด้านจิตวิญญาณเท่านั้นที่เป็นตัวแปรทำนายความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับความพึงพอใจในงาน ส่วนความเข้าใจในคุณค่าของการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในที่ทำงาน ไม่สามารถเพิ่มอิทธิพลการควบคุมภายในต่อความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้งไทยและต่างประเทศ มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารจัดการ ดังตาราง 1-2

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

ตัวแปร	คณางค์ มาคีย์ (2555)	รัตนภรณ์ สืบสุข (2555)	มธุรส วิไลลักษณ์ (2556)	ธนาคาร ชันธพิศ (2557)	มัทณี บุญประเสริฐ (2557)	นฤเบศร์ สายพรหม (2559)	สิทธิพร ปรีระนอด (2559)	รัตติกกรณ์ จงจิตาต (2560)	วรัญญา กองทรัพย์ (2560)
ความขยันขันแข็ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความทุ่มเทในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
องค์ประกอบทางกาย									
องค์ประกอบทางอารมณ์									
องค์ประกอบทางการรู้คิด									

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จิระ ไชยประสิทธิ์ (2560)	กันต์สุดา โภษะเกษม (2560)	กาญจนา พันธุ์ศรีท้อม (2559)	Kahn (1990)	Alarcon and Edwards (2011)	Schaufeli and Bakke (2004)	รวม	ร้อยละ
ความขยันขันแข็ง	✓	✓	✓		✓	✓	14	93.33
ความทุ่มเทในการทำงาน	✓	✓	✓		✓	✓	14	93.33
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับงาน	✓	✓	✓		✓	✓	14	93.33
องค์ประกอบทางกาย				✓			1	6.67
องค์ประกอบทางอารมณ์				✓			1	6.67
องค์ประกอบทางการรู้คิด				✓			1	6.67

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากงานวิจัย โดยใช้เกณฑ์การเลือกจากองค์ประกอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด และองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อและความมุ่งหมายของการวิจัย ได้องค์ประกอบเรียงลำดับตามความถี่ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| 1) ด้านความขยันขันแข็ง | ร้อยละ 93.33 |
| 2) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน | ร้อยละ 93.33 |
| 3) ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน | ร้อยละ 93.33 |
| 4) องค์ประกอบทางกาย | ร้อยละ 6.67 |
| 5) องค์ประกอบทางอารมณ์ | ร้อยละ 6.67 |
| 6) องค์ประกอบทางการรู้คิด | ร้อยละ 6.67 |

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปร	คตนางค์ มาตริ (2555)	รัตนภรณ์ สืบสุข (2555)	ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒน์ (2555)	มนุสรุ กุไลลักษณ์ (2556)	ธนาคาร ชันธพิต (2557)	มัทณี บุญประเสริฐ (2557)	ปภาวี กระบวนรัตน์ (2557)	จุลศักดิ์ ช่างณรงค์ (2557)	โยธิตา กฤตพรพิณิต (2557)
วัฒนธรรมองค์การ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	✓								
ผลการปฏิบัติงาน			✓						
การทำงานเป็นทีม				✓					
จิตวิญญาณในการทำงาน					✓		✓		
คุณภาพชีวิตการทำงาน						✓		✓	
ความสุขในการทำงาน									✓
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ									
ภาวะผู้นำ									

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	นฤเบศร์ สายพรหม (2559)	สิทธิพร ปริระมอด (2559)	รัตติการ์ณ วังวิศาล (2560)	วริษฐา กองทรัพย์ (2560)	จุระ ไชยประสิทธิ์ (2560)	กันต์สุตา ไถยจนาท (2560)	รวม	ร้อยละ
วัฒนธรรมองค์การ				✓	✓	✓	11	77.33
การบริหารทรัพยากรมนุษย์							1	6.67
ผลการปฏิบัติงาน							1	6.67
การทำงานเป็นทีม							1	6.67
จิตวิญญาณในการทำงาน	✓	✓	✓				5	33.33
คุณภาพชีวิตการทำงาน							2	13.33
ความสุขในการทำงาน							1	6.67
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ		✓		✓			2	13.33
ภาวะผู้นำ					✓		1	6.67

จากตาราง 2 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากงานวิจัย โดยใช้เกณฑ์การเลือกจากองค์ประกอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด และองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อและความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ องค์ประกอบเรียงลำดับตามความถี่ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| 1) วัฒนธรรมองค์การ | ร้อยละ 77.33 |
| 2) จิตวิญญาณในการทำงาน | ร้อยละ 33.33 |
| 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน | ร้อยละ 13.33 |
| 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | ร้อยละ 13.33 |

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของ Milliman et al. (2003) 2) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศวตารณณ์, 2553, หน้า 15) และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ของ Schaufeli and Bakker (2004) มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายในการวิจัย โดยสามารถจำแนกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน

1.1.2 ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย

1.1.3 ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของ

บุคคล

1.2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture)

1.2.2 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)

1.2.3 ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture)

1.2.4 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านความขยันขันแข็ง

2.2 ด้านความทุ่มเทในการทำงาน

2.3 ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 518 คน ได้แก่ 1) พนักงานเทศบาล/อบต. 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ 3) พนักงานจ้างทั่วไป 4) ลูกจ้างประจำ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2557, หน้า 137)

(ภาคผนวก ง)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนครบจำนวนตามที่กำหนด ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เทศบาลเมืองบ้านดุง	88	37
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง	52	22
3. องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น	32	14
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง	35	15
5. องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอก	32	14
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์	36	15
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย	42	18
8. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม	35	15
9. องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ	37	16
10. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง	27	11
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	36	15
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต	32	14
13. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ	34	14
รวม	518	220

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale)
5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนน
ในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับ
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale)
5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด
คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- | | | | |
|-----------|-----------|---------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51-5.00 | หมายถึง | มีความผูกพันในงานในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51-4.50 | หมายถึง | มีความผูกพันในงานในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51-3.50 | หมายถึง | มีความผูกพันในงานในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51-2.50 | หมายถึง | มีความผูกพันในงานในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00-1.50 | หมายถึง | มีความผูกพันในงานในระดับน้อยที่สุด |
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาจิต

วิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ลักษณะแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิตยสาร นิตยสารเฉพาะ และ
งานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบ
สอบ และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องโดยนำ 1) จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำ ความผูกพัน
ในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มา
กำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของ Milliman et al. (2003)

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P.35

อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) และ

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ของ Schaufeli and Bakker (2004) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายเกษม เป้าวรรณ ท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

5.5 นายนิกุล อ่อนอุบล ปลัดเทศบาลเมืองบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (School of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 73)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.369–0.822

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อยู่ระหว่าง 0.374–0.822

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อยู่ระหว่าง 0.369–0.756

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อยู่ระหว่าง 0.387–0.816

(รายละเอียดในภาคผนวก จ)

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 – ตอนที่ 4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .842

2) แบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ค่าความเชื่อมั่น .877

3) แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ค่าความเชื่อมั่น .856

4) แบบสอบถามความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ค่าความเชื่อมั่น .788 (รายละเอียดในภาคผนวก ฉ)

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง

ประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับ

1.2.1 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

1.2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

1.2.3 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยการพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรภาพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x\sum y}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง + 1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 51)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, หน้า 370) พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 2.023 และ พิจารณาจากค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .494 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

2.2.1 กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2.2.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตาม ข้อตกลงเบื้องต้น

2.2.3 มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณาจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ

1.889 ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 สรุปได้ว่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2.3 การศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 352)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้เรียงลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
SPI	แทน ผลรวมของจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
SPI_1	แทน จิตวิญญาณในการทำงานด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย

SPI ₂	แทน จิตวิญญาณในการทำงานด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน
SPI ₃	แทน จิตวิญญาณในการทำงานด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล
CUL	แทน ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
CUL ₁	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
CUL ₂	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
CUL ₃	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมปรับตัว
CUL ₄	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
EMP	แทน ผลรวมของความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
EMP ₁	แทน ความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง
EMP ₂	แทน ความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน
EMP ₃	แทน ความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=220)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	91	41.36
-หญิง	129	58.64
4. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	5	2.28
- 31-40 ปี	58	26.36
- 41-50 ปี	106	48.18
- 51-60 ปี	51	23.18
3. การศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	13.18
- ปริญญาตรี	118	53.64
- สูงกว่าปริญญาตรี	73	33.18
4. ประสบการณ์การทำงาน		
- 1-5 ปี	38	17.27
- 6-10 ปี	98	44.55
- 11-20 ปี	56	25.45
- 21 ปีขึ้นไป	28	12.73

ตาราง 4 (ต่อ)

(n=220)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
- เทศบาลเมืองบ้านดุง	37	16.82
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง	22	10.00
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น	14	6.36
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง	15	6.82
- องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอก	14	6.36
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์	15	6.82
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย	18	8.18
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม	15	6.82
- องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ	16	7.27
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง	11	5.00
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	15	6.82
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต	14	6.36
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ	14	6.36
รวม	220	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 220 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 58.64 เพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.36

มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27

มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.64 มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.18 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.18 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน 11-20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 1-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.27 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73

สังกัดเทศบาลเมืองบ้านดุง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18 องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 และองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

สรุป ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 220 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.64 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.18 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.64 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้จำนวน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.55 และทำงานสังกัดเทศบาลเมืองบ้านดุง คิดเป็นร้อยละ 16.82

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังตาราง 5-8

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

(n=220)

ด้านที่	จิตวิญญาณในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	งานที่มีคุณค่าและความหมาย	3.13	0.76	ปานกลาง
2	สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน	3.72	0.65	มาก
3	ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล	3.94	0.70	มาก
	รวม	3.59	0.62	มาก

จากตาราง 5 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ($\bar{X} = 3.94$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ($\bar{X} = 3.72$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย ($\bar{X} = 3.13$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน	3.09	0.99	ปานกลาง
2	ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน	2.83	0.94	ปานกลาง
3	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่ามีความหมาย และมีประโยชน์ต่อองค์กร	3.29	0.83	ปานกลาง
4	ท่านกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	3.30	0.91	ปานกลาง
รวม		3.13	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่ามีความหมายและมีประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน ($\bar{X} = 2.83$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน รายชื่อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.53	0.77	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และ การทำงานร่วมกัน	3.27	0.82	ปานกลาง
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจร่วมกัน ในการทำงาน	3.91	0.85	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยเหลือและแก้ไข ปัญหาในการทำงานร่วมกัน	3.18	0.85	ปานกลาง
5	บุคลากรในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตลอดจนแบ่งปันความรู้ ร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดง ความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น	3.74	0.91	มาก
รวม		3.72	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 4.53$) มีจิตวิญญาณในการทำงานใน
ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจร่วมกันในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน
($\bar{X} = 3.18$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงาน
 ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
 ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล รายชื่อ
 (n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้อง ต้องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.86	0.79	มาก
2	ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายของ องค์กร	3.95	0.75	มาก
3	ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน	4.02	0.71	มาก
รวม		3.94	0.70	มาก

จากตาราง 8 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.86$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
โดยรวมและรายด้าน

(n=220)

ด้าน ที่	วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.53	0.78	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.81	0.65	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.87	0.67	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.70	0.61	มาก
	รวม	3.73	0.58	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรม
เอกภาพ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	3.50	0.91	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากร เลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	3.55	0.84	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่าง กว้างขวาง	3.49	0.98	ปานกลาง
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	3.54	0.82	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพ บุคลากรทุกระดับ	3.55	0.79	มาก
รวม		3.53	0.78	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.55$)
มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้
บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย ($\bar{X} = 3.55$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้
ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.49$) มีวัฒนธรรม
องค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายชื่อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลาง หรือ ค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน	3.70	0.71	มาก
2	หน่วยงานของท่าน มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	3.85	0.68	มาก
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและ ประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	3.83	0.75	มาก
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	3.74	0.89	มาก
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.92	0.74	มาก
รวม		3.81	0.65	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุก
ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบูรณาการ
การปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีการร่วมกันกำหนด
ข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ เปลี่ยนแปลงไป	4.07	0.81	มาก
2	หน่วยงานของท่านนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน	3.98	0.76	มาก
3	หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จาก ประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความต้องการ	3.83	0.72	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.76	0.80	มาก
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความ เสี่ยง	3.75	0.74	มาก
6	หน่วยงานของท่านนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็น บทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	3.84	0.76	มาก
รวม		3.87	0.67	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุก
ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับ
สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ

หน่วยงานของท่านนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	3.75	0.69	มาก
2	ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.69	0.71	มาก
3	หน่วยงานของท่าน สามารถทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	3.70	0.68	มาก
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.67	0.79	มาก
รวม		3.70	0.61	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน สามารถทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานใน

หน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางใน
การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังตาราง 14-17

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

(n=220)

ด้าน ที่	ความผูกพันในงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความขยันขันแข็ง	3.63	0.60	มาก
2	ความทุ่มเทในการทำงาน	4.17	0.62	มาก
3	ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน	3.78	0.70	มาก
	รวม	3.84	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้าน
ความขยันขันแข็ง รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็น เวลานาน	3.72	0.76	มาก
2	ในแต่ละวันท่านทำงานด้วยความเข้มแข็งและ กระปรี้กระเปร่า	3.70	0.74	มาก
3	ท่านสามารถอดทนต่อเรื่องต่าง ๆ ในที่ทำงาน แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ดี	3.75	0.67	มาก
4	งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายทางด้าน จิตใจ	3.58	0.84	มาก
5	เมื่อท่านลุกขึ้นในตอนเช้าท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	3.54	1.03	มาก
6	ท่านเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	3.48	0.82	ปานกลาง
รวม		3.63	0.60	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความขยันขันแข็ง โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ท่านสามารถอดทนต่อเรื่องต่าง ๆ ในที่ทำงานแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ดี ($\bar{X} = 3.75$)
มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานต่อเนื่อง
ได้เป็นเวลานาน ($\bar{X} = 3.72$) มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ท่านเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) มีความผูกพันในงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ ของท่านเอง	4.18	0.69	มาก
2	งานที่ท่านทำเต็มไปด้วยความหมายและสามารถ ทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายทุกครั้ง	4.20	0.64	มาก
3	งานที่ท่านทำสร้างแรงบันดาลใจต่อตัวท่าน	4.14	0.68	มาก
4	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ	4.18	0.75	มาก
5	งานที่ท่านทำเป็นเรื่องที่ทำหายสำหรับท่าน	4.15	0.66	มาก
รวม		4.17	0.62	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับ
มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำเต็มไปด้วยความหมายและ
สามารถทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายทุกครั้ง ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ ท่านกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของท่านเอง ($\bar{X}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
งานที่ท่านทำสร้างแรงบันดาลใจต่อตัวท่าน ($\bar{X}=4.14$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เมื่อท่านทำงานท่านมักลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	3.73	0.86	มาก
2	ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านได้ทำงาน	3.83	0.79	มาก
3	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอาจัง	3.88	0.84	มาก
4	ท่านรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอเมื่อท่านทำงาน	3.91	0.83	มาก
5	ท่านหลงใหลในงานของท่าน	3.58	1.02	มาก
6	เป็นการยากที่ท่านจะแยกตัวออกจากงานของท่าน	3.74	0.79	มาก
รวม		3.78	0.70	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอเมื่อท่านทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอาจัง ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านหลงใหลในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.58$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังตาราง 18-20

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังตาราง 18

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 51)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรม
องค์การ กับความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันในงาน ของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	SPI ₁	SPI ₂	SPI ₃	TSPI	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	CUL	EMP ₁	EMP ₂	EMP ₃	EMP
ค่าเฉลี่ย	3.13	3.72	3.94	3.58	3.53	3.81	3.87	3.70	3.73	3.63	4.17	3.78	3.84
S.D.	0.76	0.65	0.70	0.62	0.78	0.65	0.67	0.61	0.58	0.60	0.62	0.70	0.53
SPI ₁	1	.746**	.491**	.670**	.576**	.526**	.383**	.406**	.556**	.516**	.387**	.237**	.443**
SPI ₂		1	.675**	.657**	.653**	.627**	.487**	.436**	.652**	.574**	.345**	.259**	.463**
SPI ₃			1	.618**	.561**	.618**	.542**	.482**	.647**	.521**	.291**	.245**	.417**
TSPI				1	.676**	.661**	.520**	.491**	.692**	.606**	.389**	.278**	.499**
CUL ₁					1	.673**	.516**	.549**	.615**	.663**	.421**	.419**	.597**
CUL ₂						1	.616**	.698**	.696**	.710**	.509**	.497**	.681**
CUL ₃							1	.655**	.674**	.634**	.453**	.580**	.671**
CUL ₄								1	.647**	.626**	.472**	.607**	.687**
CUL									1	.669**	.537**	.605**	.664**
EMP ₁										1	.505**	.585**	.636**
EMP ₂											1	.544**	.686**
EMP ₃												1	.676**
EMP													1

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน โดยภาพรวม (TSPI) กับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม (EMP) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.499$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม (CUL) กับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม (EMP) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.664$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม (EMP) กับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.443$)
2. ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (SPI_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.463$)
3. ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล (SPI_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.417$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม (EMP) กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.597$)
2. วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.681$)

3. วัฒนธรรมปรับตัว (CUL₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.671$)

4. วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.687$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานโดยภาพรวม (TSPI) กับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม (EMP) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.499$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม (CUL) กับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม (EMP) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.664$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แสดงรายละเอียดดังตาราง 19 และภาพประกอบ 2

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของจิตวิญญาณในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.317	.192		12.039	.000
งานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI ₁)	.182	.063	.260	2.878	.004*
สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (SPI ₂)	.091	.102	.111	.893	.373
ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยม ขององค์การและของบุคคล (SPI ₃)	.156	.073	.203	2.133	.034*

R=501, R²=.251, R^{2Adj}=.241, F=24.173, Sig.=.000

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงาน ทุกด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 24.10 (R^{2Adj}=.241) และมีความสัมพันธ์ของตัวแปร (F=24.173) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI₁) มีค่าเบต้า=.260 และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล (SPI₂) มีค่าเบต้า=.203 ส่วนด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (SPI₂) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อธิบายได้ว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ยิ่งมีงานที่มีคุณค่าและความหมาย ยิ่งมีความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคลมาก จะเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานมากขึ้นไปด้วย

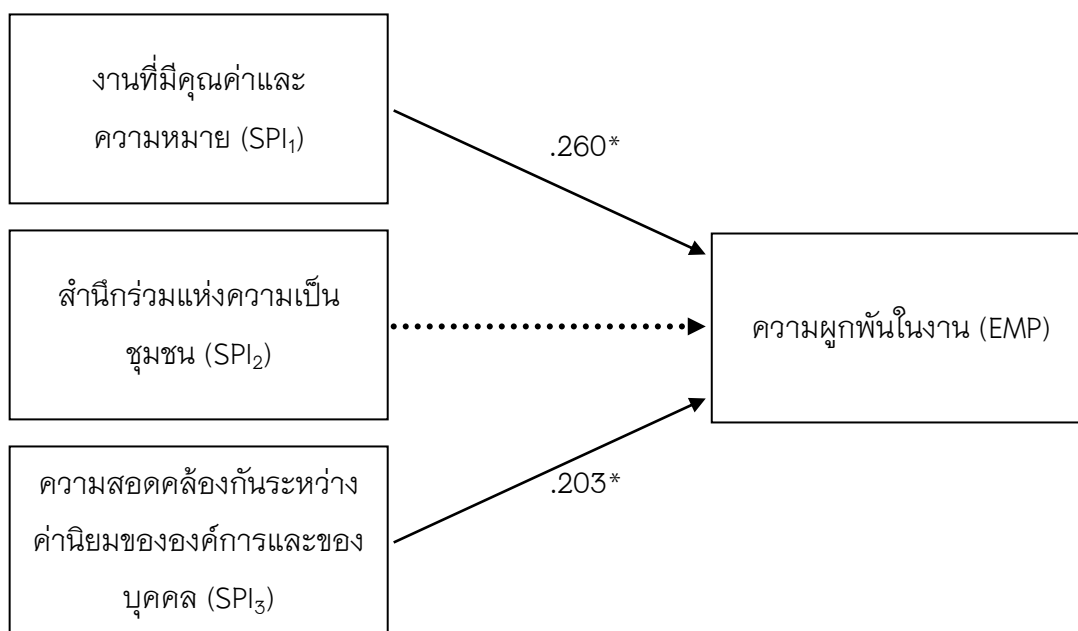
จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.317 + .182(SPI_1) + .091(SPI_2) + .156(SPI_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .260(Z_1) + .111(Z_2) + .203(Z_3)$$



$$R=501, R^2=.251, R^{2Adj}=.241, F = 24.173, Sig = .000$$

ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แสดงรายละเอียดดังตาราง 20 และภาพประกอบ 3

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.172	.155		7.550	.000
วัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL ₁)	.137	.041	.201	3.371	.001*
วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL ₂)	.163	.062	.198	2.648	.009*
วัฒนธรรมปรับตัว (CUL ₃)	.175	.058	.220	3.015	.003*
วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL ₄)	.240	.063	.273	3.808	.000*

R=768, R²=.590, R^{2Adj}=.582, F=77.289, Sig.=.000***

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ทุกด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.20 (R^{2Adj}=.582) และมีความสัมพันธ์ของตัวแปร (F=77.289) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL₄) มีค่าเบต้า=.273 วัฒนธรรมปรับตัว (CUL₃) มีค่าเบต้า=.220 วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL₂) มีค่าเบต้า=.198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL₁) มีค่าเบต้า=.201 อธิบายได้ว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้รับรู้ว่าตนเองยังมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมาก ยังมีวัฒนธรรมปรับตัวมาก และยังมีวัฒนธรรมพันธกิจมาก จะยังมีความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

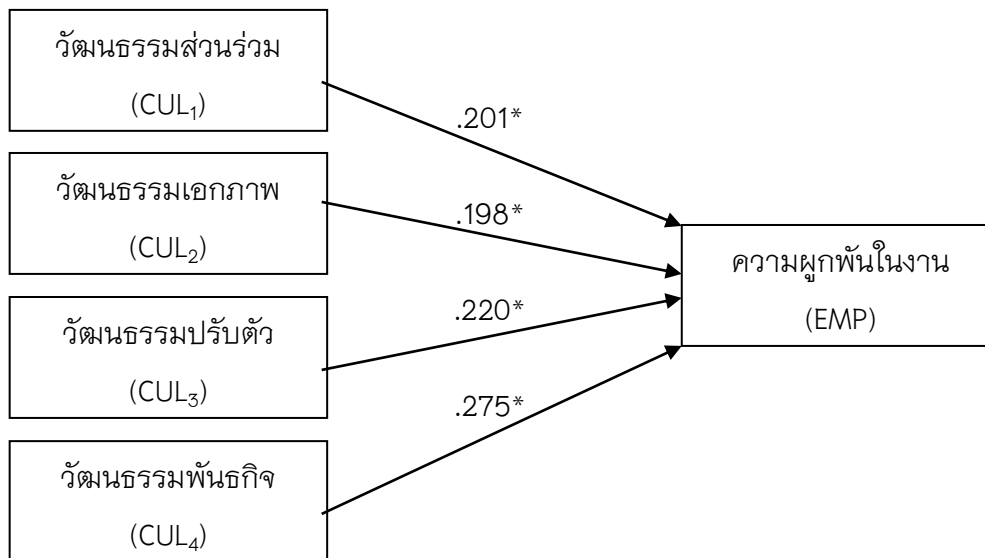
จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.172 + .137(CUL_1) + .163(CUL_2) + .175(CUL_3) + .240(CUL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .201(Z_1) + .198(Z_2) + .220(Z_3) + .273(Z_4)$$



$$R=768, R^2=.590, R^{2Adj}=.582, F=77.289, Sig.=.000$$

ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อ
 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
 บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

**ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
จิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
จิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n=220)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	103	46.82
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	117	53.18
รวม	220	100.00

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 188 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
จิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จาก
แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.82 ส่วนที่เหลือจำนวน 117 คน
เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 46.82

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
จิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุป
เป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ตลอดจนการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม

6. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

8. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

10. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 220 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.64 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.18 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.64 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ จำนวน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.55 และทำงานสังกัดเทศบาลเมืองบ้านดุง คิดเป็นร้อยละ 16.82

2. จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล ($\bar{X} = 3.94$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ($\bar{X} = 3.72$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย ($\bar{X} = 3.13$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.81$)

ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.53$)

4. ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.63$)

5. จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI_1) มีค่าเบต้า = .260 และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล (SPI_2) มีค่าเบต้า = .203 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงาน

ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 24.10

6. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL_4) มีค่าเบต้า = .273 วัฒนธรรมปรับตัว (CUL_3) มีค่าเบต้า = .220 วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL_3) มีค่าเบต้า = .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL_1) มีค่าเบต้า = .201 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 58.20

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (ค่าเบต้า=.260) และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (ค่าเบต้า=.203) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 24.10 ทั้งนี้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Work Spirituality) เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณของบุคลากร หากองค์กรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ส่วนด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า จิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน เป็นความสัมพันธ์ที่เกาะเกี่ยวเชื่อมต่อกันอย่างลึกซึ้งของคนในสถานที่ทำงาน เป็นความรู้สึกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือ การมีอิสระในการแสดงออก การเป็นห่วงและอยากดูแลอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและยิ่งใหญ่ ที่อยู่นอกเหนือการห่วงแต่ตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงถึงคุณค่าและความหมายร่วมกันในหมู่สมาชิกของชุมชน แต่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกคนทุกตำแหน่งย่อมมีภาระหน้าที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะตำแหน่งไหนล้วนมีส่วนที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่ของตัวเองอยู่แล้ว ไม่ก้าวร้าวงานของคนอื่น และเข้าใจในงานของส่วนอื่นด้วยเช่นกัน การที่เราเข้าใจคนอื่น รู้จักยืดหยุ่นในเรื่องของการทำงานด้วย มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ

ซึ่งจากงานวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- 1) ช่วยส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานโดยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และการทำงานหนักเกินไป

2) เอื้อให้พนักงานและผู้บริหารได้ตระหนัก ถึงจุดประสงค์และความหมายในการทำงานมากขึ้น และ 3) สนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคมรวมทั้งเสริมสร้างความจงรักภักดีความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์การ ดังนั้นจิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์และส่งเสริมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์การโดยรวม องค์การจึงควรประยุกต์แนวคิดจิตวิญญาณใน การทำงานมาใช้ เพื่อกำหนดเป็นค่านิยมของพนักงานอันจะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณของพนักงานให้เติบโตและมีโอกาสฟื้นฟูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งขององค์การและของพนักงานในที่สุด องค์การสมัยใหม่โดยทั่วไป จะมีเป้าหมายซึ่งเป็นผลลัพธ์ขององค์การสำคัญหลายประการ เช่น เป้าหมายที่ต้องการให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Employees Engagement) และมีความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) และการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Transformational Change) ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงาน (Work Spirituality) ก็เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การอย่างหนึ่ง ที่องค์การจะให้ความสำคัญกับพนักงาน มีการตระหนักถึงการมีชีวิตภายในของตัวพนักงาน หรือการที่พนักงานมีจิตวิญญาณ และจะให้ความสำคัญโดยผ่านการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีการแสวงหาความหมายและคุณค่าในงาน มีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558)

ได้ทำการศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลีสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า พบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดม ความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารใน องค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร

ปรีรอด (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากมีจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2560) ได้ทำการศึกษา บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงานผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองที่ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($R^2(6) = 10.23, p = .11, RMSEA = .057, TLI = .99, CFI = 1.0, SRMR = .017$) ตัวแปรเชิงสาเหตุทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและต่อองค์กร จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันทั้งสองประเภท แต่อิทธิพลที่นั่นเป็นอิทธิพลทางอ้อมทั้งหมด ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญที่สุดที่จะนำผลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปสู่ผลในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันทั้งสองประเภท และเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุตัวเดียวที่สามารถมีอิทธิพลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มี ต่อผลลัพธ์ขององค์กรผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง ความผาสุกทางจิตและภาวะผู้นำตามลำดับ นอกเหนือจากนั้นพบว่าสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีอิทธิพล สูงสุดต่อภาวะผู้นำ ความผาสุกทางจิต ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง และบรรษัทภิบาลตามลำดับผลการวิจัยยังพบอีกว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผาสุกทางจิต การนำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันและบรรษัทภิบาล

2. ผลการวิจัยจากการศึกษา เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้า=.273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้า=.220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้า=.198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้า=.201 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 58.20

ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของวัฒนธรรมที่มักจะพบก็คือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง และคนในองค์การอาจขาดมุมมองใหม่ ๆ เพราะมักจะคิดอะไรที่คล้าย ๆ กัน รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการควมรวมขององค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหาี้คือ การพยายามให้อีกฝ่ายซึมซับวัฒนธรรมเข้าไป หรือพยายามรวมวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน หรือแยกวัฒนธรรมของแต่ละองค์การไว้ หรือทางเลือกสุดท้ายคือการลดความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ถูกควมรวม โดย Hellrigel and Slocum (1982, p. 479) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของสมาชิกที่อยู่ใ้องค์การ มีดังนี้ 1) สมาชิกในองค์การมีความสามารถรับรู้เรื่องราวในอดีตขององค์การนั้น ๆ จนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติงานในอนาคต 2) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง 3) ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ค่านิยมและปรัชญาที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ สืบสุข (2555) ได้ทำการศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคม

อุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย การวิจัยพบว่า ในภาพรวมผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ผลความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ 5 มิติ ที่สามารถเข้าสมการถดถอยเชิงพหุได้ คือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีระดับนัยสำคัญ 0.84 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอแก้ว จันทร์กิงทอง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน: การทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษา พบว่า ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน ให้บุคลากรรู้สึกมีพลังมีความสุขกับการทำงาน กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน และรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายและมีประโยชน์ต่อสังคม

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมโดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง และผู้บริหารควรมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ตามความเหมาะสม และด้านวัฒนธรรมพันธกิจโดยผู้บริหารฯ และในหน่วยงานควรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความขยันขันแข็ง โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน รู้สึกอยากไป

ทำงาน รู้สึกผ่อนคลายทางด้านจิตใจเมื่อได้ทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกัน
เดียวกับงาน โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกหลงใหลในการทำงาน ยากที่จะ
แยกตัวออกจากงานจนลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและ
ความหมาย และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล
เนื่องจากพบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สูงตามลำดับ

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ทุกด้าน ประกอบด้วย
วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ
เนื่องจากพบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร โดยเริ่มจากวัฒนธรรม
พันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ

1.6 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัด
อุดรธานี ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง
ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้าง
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มี
ความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล
และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่
อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรม
องค์การต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่นๆ
ของจังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ
จิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของ
บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นข้อมูล
เชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงาน
ของผู้บริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความรักดีต่อองค์การ ที่อาจ
ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง
จังหวัดอุดรธานี

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น
การวิเคราะห์ถดถอยโลลิสติก เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในงานของ
บุคลากร การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor
Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง
จังหวัดอุดรธานี เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรีช สืบสนธิ์. (2535). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษฎา ใสสวรรค์. (2554). *การสร้างความสุขในองค์กรด้วยวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กอบแก้ว จันทร์กิ่งทอง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน: การทบทวนวรรณกรรม*. รายงานการวิจัย. หาดใหญ่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *การวิเคราะห์เชิงปริมาณ = Quantitative and analysis*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- _____. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกตุนภัส เมธิกุลวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2550). *องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร : การบริหารจัดการกระบวนทัศน์ใหม่*. นนทบุรี: สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ.

- โกวิทย์ พวงงาม. (2549). *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ปรับวิธีคิด เพิ่มความสามารถ และพลังสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: เอกสารเผยแพร่ศูนย์ศึกษาการพัฒนา ประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่น : ว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ประดา และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อม ขององค์การ กับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล จิตเวช*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต.
- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2554). *การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและ ทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของ ความผูกพันในงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ)*. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระ ไชยประสิทธิ์. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำ ระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้า อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2555). *จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชวลิต สละ. (2556). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชาญณรงค์ เศรษฐากรณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: พรินติ้งเซ็นเตอร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐกร อินทุยศ. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กอฟ้าสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธาดา ศูนย์จันทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- นริศย์ จาปา. (2556). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นาฏพิมล คุณเผือก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *Modern Management การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทริปเฟลด์ กรุ๊ป.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปภาวี กระบวนรัตน์. (2557). *จิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. (2553). *การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต*. กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). *พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ปริญ บุญฉวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลขององค์การของศาลยุติธรรม ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. *วารสารศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี* 9(2) (กรกฎาคม-ธันวาคม): 181-229.
- เปรมิกา บุญเกิด. (2558). *จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณฑล สรไกรภูติ และสุนันทา เสียงไทย. (2556). *มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) : ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. *วารสาร มจร.วิชาการ*,16(32),113-124.
- มธุรส วิไลลักษณ์. (2558). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ยุคิธรรม ปัทมะ. (2558). การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น (The Local Administrative Reform). *บทความวิชาการ*, 5(8), 18-19.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2560). *อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มี ต่อผลลัพธ์ขององค์การ*. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). *บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นของพนักงาน*. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนารณ สืบสุข. (2555). *ผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วรวิมล กิจสิริศาล. (2553). *วัฒนธรรมองค์การที่ปรึกษาออกแบบรถไฟฟ้าของ รฟม. : โครงการรถไฟฟ้ามหานครสายสีน้ำเงินส่วนต่อขยาย*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อินทกษา.
- ภัคนันท์ชวัล นทีประทุม. (2554). *วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ตามการรับรู้ของบุคลากร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (2545). *การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ เจริญพูล (2559). *การศึกษาศมการโครงสร้างอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันพนักงาน และความผูกพันในงานต่อความผูกพันขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมสิทธิ์ อัสตรนิธิ. (2552). *จิตตปัญญาศึกษาคืออะไร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุญ. (2544). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สัมหวาน.
- สิทธิพร ปรีรอด. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2557). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง. (2562). *ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. อุดรธานี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง.
- อดิพงษ์ ลูติพิทยา. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู: รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- Alarcon, G. M., and Edwards, J. M. (2011). *The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions*. *Stress and Health*, 27(3), e294–e298.
- Allen, N. J. , and Meyer, J. P. (1994). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10)

- Anthony Gatling. (2015). A Caution Model for Integration Workplace Spirituality Into Hospitality Organizational Transformation. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 14(2), 177–194.
- Ashmos, D. P., and Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry* 9(2) ,134–145.
- Babcock–Roberson, M. E., and Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors. *Journal of Psychology*, 144(3), 313–326.
- Bakker, A. B., and Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. Usa and Canada: By psychology press.
- Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?. In *Academy Of Management Review*, 11(3, July), pp. 656 –665.
- Cameron, Kim S. and Quinn Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization Culture*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Clark, John. (1957). *Outline of Local Government of The United Kingdom* . London: Sir Lassie Piton and son.
- Cooke, R. A., and lafferty, J.C. (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Daft, Richard L. (2001). *Essentials of Organization: Theory and Design*. Ohio: South–Western College.
- Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York:John Wiley Publisher.
- Deal, Terence E. and Kennedy Allan A. (1982). *Corporate Culture: the Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Mass: Addison– Wesley.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organization Effectiveness*. New York: John Wiley and Sons. Denison,

- DuBrin, A. J. (2002). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Giacalone, R. A. and C. L. Jurkiewicz. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M.E. Sharpe.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., and Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513.
- Hellriegel, Don., Jackson Susan E., Slocum, John W. (2001) . *Management : A Competency-Based Approach*, 9th ed. United State of America : Thompson, South-Western Educational Publishing.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. (1982). *Management*. (3rd ed.) Sydney : Addison-Wesley.
- Jurkiewicz. C. L. and Giacalone, R. A. and (2004). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M.E. Sharpe.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and isengagement at work, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp.692–724. Kaplan,
- Kim, S.; Lee, J. and Yu, K. (2004). Corporate culture and Organizational Performance. *Journal of Managerial Psychology. 19* (4): 340–359.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2004) Defining spirit at work: Finding common ground, *Journal of Organizational Change Management, 17*, 26–42.
- _____. (2006) .A Human Ecological Model of Spirit at Work. *Journal of Management Spirituality and Religion. 3* (3), 232–239.
- Leiter, M. P. (Eds.) and Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

- Lund, H. (2003). "Testing the claims of new urbanism: Local access, pedestrian travel, and neighboring behaviors". in *Journal of the American Planning Association*. 69 (4):414–29.
- Macarie, C. F., Sandor, S. D., and Creta, S. C. (2008). Organizational culture of public institutions in Romania. In *19th NISPAcee Annual Conference*, Varna: Bulgaria,
- Macey, W. H., and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational psychology*, 1(1), 3–30.
- Marques, J. (2005). HR's Crucial Role in the Establishment of Spirituality in the Workplace. *The Journal of American Academy of Business Cambridge*. 7(2) ,27–31.
- Marque, J. et al. (2006). *Spirituality in the Workplace: What it is Why it Matters How to make it for you*. California: Personhood Press.
- _____. (2007). *Spirituality in the Workplace: What it is Why it Matters How to make it for you*. California: Personhood Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. In S. T. Fiske, D. L. Schacter, and C. Zahn-Waxler (Eds.), *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., Jackson, S. E., and Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating Stress: A Book of Resources*, 3, 191–218.
- May, D. R., Gilson, R. L., and Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11–37.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., and Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitude : an Exploratory Empirical Assessment" *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4) , 426–447.
- Parker, M. J. (2000). *Fracture of the Neck of the Femur*. Los Angeles: SAGE.

- Pauken, P. D. (2008). A perfect match: decoding employee engagement-Part I: Engaging cultures and leaders. *Industrial and Commercial Training*, 40(3), 122–128.
- Petchsawang, P., and Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context. *Human Resource Development International*. 12 (4), 459–468.
- Rasouli, R., Asarzadegan, B., and Asarzadegan, F. (2013). A Study of the relationship between organizational culture and effectiveness in the Payam Nur University of Abadan based on the Denison model. *World of Sciences Journal*, 1(14), 90–111.
- Rego, Pina E. Cunha and Souto (2007). Reflexive work and the duality of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology* 41(4): 270–295.
- Rego, A., Cunha, M. P., and Oliveira, M. (2008). Eupsychia revisited: The role of spiritual eaders. *Journal o Humanistic Psychology*, 48(2), 165–195.
- Robbins, Stephen P. (1995). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall. Robert Marsh and Hiroshi Mannari.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Rothbard, N. P. (2001). Enrich or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*. 46: 655–84.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B.; et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71–92.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

- Schiffman, G. and, L. Kanuk. (1997). *Consumer Behavior*. 6 ed. New Jersey : Prentice Hall International.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528.
- Sorakraikitikul M, Siengthai S (2014) Organizational Learning Culture and Workplace Spirituality: Is Knowledge– Sharing Behavior a Missing Link? *The Learning Organization* 21: 175–192.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. (2nd ed.). San Francisco: Jossey – Bass.
- Slocum, J. W., Hellriegel, D., and Jackson, S. E. (2001). *Management: A competency–based approach* (5th ed.). Mason, OH: Thomson/South–Western.
- Syahputra. (2014). Influence of locus of control and organizational commitment on job satisfaction moderated by organizational culture and its impact on job performance.
- Timms, C., Graham, D., and Cottrell, D. (2007). “I just want to teach” Queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 569–586.
- Van Beek, I., Taris, T. W., and Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468.
- Wefald, A. J.; and Downey, R. G. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and Its Relation with Satisfaction. *The Journal of Psychology*. 143(1): 91–111.
- William A. Robson. (1953). *Local Government*. In *Encyclopedia of Social science*. New York: The Macmillan.
- Wit, Danial. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W. B. (2009).
Reciprocal relationships between job resources, personal resources,
and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณม์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ปลัดเทศบาลเมืองบ้านดุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๕๗๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอหนองหาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สี่กลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สี่กลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองบ้านดุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณนพพร สือกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัณญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณนพพร สือกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัณญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาไหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สื่อกกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านดาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดาด จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยธรรม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณปพร สীগกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณปพร สীগกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๘ ๐๒๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์.ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สามารถ อัยกร ประธานบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายเกษม เป้าวรรณ ท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
5. นายนิกุล อ่อนอุบล ปลัดเทศบาลเมืองบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา จิตวิญญาณใน
การทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ขอรับรองว่า คำตอบ
ของท่านจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่
ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 4 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาจิต
วิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

นางสาวพรรณปพร สี่อกลาง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน
หรือเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างตามความจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 20 ปี

21 ปี ขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ซึ่งกำหนดระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อความถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
งานที่มีคุณค่าและความหมาย						
1	ท่านรู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน					
2	ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน					
3	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่ามีความหมาย และมีประโยชน์ต่อองค์กร					
4	ท่านกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน						
1	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน					
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน					
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน					
5	บุคลากรในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตลอดจนแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น					
ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล						
1	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม					
2	ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ					
3	ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					

**ตอนที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่าท่านมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากน้อย
เพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมส่วนรวม						
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ					
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากร เลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย					
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและ รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง					
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม					
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพ บุคลากรทุกระดับ					

ประเด็น/ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมเอกภาพ						
1	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลางหรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่าน มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง					
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ					
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน					
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน					
วัฒนธรรมปรับตัว						
1	หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป					
2	หน่วยงานของท่าน นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน					
3	หน่วยงานของท่าน นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ					
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมปรับตัว						
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง					
6	หน่วยงานของท่านนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ					
วัฒนธรรมพันธกิจ						
1	หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3	หน่วยงานของท่าน สามารถทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต					
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ซึ่งกำหนดระดับความผูกพันในงาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อความถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ความขยันขันแข็ง						
1	ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นเวลานาน					
2	ในแต่ละวันท่านทำงานด้วยความเข้มแข็งและกระปรี้กระเปร่า					
3	ท่านสามารถอดทนต่อเรื่องต่าง ๆ ในที่ทำงานแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ดี					
4	งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายทางด้านจิตใจ					
5	เมื่อท่านลุกขึ้นในตอนเช้าท่านรู้สึกอยากไปทำงาน					
6	ท่านเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ความทุ่มเทในการทำงาน						
1	ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของท่านเอง					
2	งานที่ท่านทำเต็มไปด้วยความหมายและสามารถทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายทุกครั้ง					
3	งานที่ท่านทำสร้างแรงบันดาลใจต่อตัวท่าน					
4	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
5	งานที่ท่านทำเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับท่าน					
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน						
1	เมื่อท่านทำงานท่านมักลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว					
2	ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านได้ทำงาน					
3	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอาจัง					
4	ท่านรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอเมื่อท่านทำงาน					
5	ท่านหลงใหลในงานของท่าน					
6	เป็นการยากที่ท่านจะแยกตัวออกจากงานของท่าน					

ภาคผนวก ง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ที่มา : ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2555, หน้า 49)

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

เรื่อง

จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็น/ข้อความคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ
งานที่มีคุณค่าและความหมาย		
1	ท่านรู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน	.703
2	ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน	.374
3	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่ามีความหมายและมีประโยชน์ต่อองค์การ	.401
4	ท่านกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	.396
สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน		
1	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	.822
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน	.742
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	.389
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน	.406
5	บุคลากรในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตลอดจนแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น	.526

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล		
1	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม	.785
2	ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร	.366
3	ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	.403

**ตอนที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
วัฒนธรรมส่วนร่วม		
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	.369
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	.371
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง	.363
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	.412
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ	.456
วัฒนธรรมเอกภาพ		
1	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน	.604
2	หน่วยงานของท่าน มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	.632
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	.477

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
วัฒนธรรมเอกภาพ (ต่อ)		
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	.489
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	.417
วัฒนธรรมปรับตัว		
1	หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.432
2	หน่วยงานของท่านนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน	.428
3	หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	.389
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	.401
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	.746
6	หน่วยงานของท่านนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	.756
วัฒนธรรมพันธกิจ		
1	หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	.465
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.418
3	หน่วยงานของท่าน สามารถทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	.489
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	.398

ตอนที่ 4 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็น/ข้อความถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ความขยันขันแข็ง		
1	ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นเวลานาน	.426
2	ในแต่ละวันท่านทำงานด้วยความเข้มแข็งและกระปรี้กระเปร่า	.816
3	ท่านสามารถอดทนต่อเรื่องต่าง ๆ ในที่ทำงาน แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ดี	.399
4	งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายทางด้านจิตใจ	.406
5	เมื่อท่านลุกขึ้นในตอนเช้าท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	.502
6	ท่านเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	.635
ความทุ่มเทในการทำงาน		
1	ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของท่านเอง	.563
2	งานที่ท่านทำเต็มไปด้วยความหมายและสามารถทำงานบรรลุ จุดมุ่งหมายทุกครั้ง	.807
3	งานที่ท่านทำสร้างแรงบันดาลใจต่อตัวท่าน	.387
4	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ	.456
5	งานที่ท่านทำเป็นเรื่องที่ทำหายสำหรับท่าน	.562
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน		
1	เมื่อท่านทำงานท่านมักลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	.485
2	ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านได้ทำงาน	.777
3	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอาจัง	.789
4	ท่านรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอเมื่อท่านทำงาน	.659
5	ท่านหลงใหลในงานของท่าน	.723
6	เป็นการยากที่ท่านจะแยกตัวออกจากงานของท่าน	.756

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1	จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	.877	ใช้ได้
	1.1 งานที่มีคุณค่าและความหมาย	.767	ใช้ได้
	1.2 สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน	.806	ใช้ได้
	1.3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล	.712	ใช้ได้
2	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	.856	ใช้ได้
	2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม	.823	ใช้ได้
	2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.756	ใช้ได้
	2.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.801	ใช้ได้
	2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.853	ใช้ได้
3	ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	.788	ใช้ได้
	3.1 ความขยันขันแข็ง	.803	ใช้ได้
	3.2 ความทุ่มเทในการทำงาน	.756	ใช้ได้
	3.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	.823	ใช้ได้
	ภาพรวมทั้งฉบับ	.842	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พรรณปพร สীগกลาง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 300 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 08-8518-0218
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งธนบุรี ศาลแพ่งธนบุรี ถ.เอกชัย แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2563	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560-2562	พนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน	เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ