

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง ชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้จากวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 98 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และผลการศึกษา พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัย ด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรความหลากหลาย หลากหลายของงาน และตัวแปรความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความอิสระในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรทั้งสามตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบาย การบริหารงานของหน่วยงานให้ชัดเจนครอบคลุม สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ ต้อง แบ่งงานกันทำให้ชัดเจน ให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างระบบให้ เจ้าหน้าที่ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำ จะมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การ ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร และนโยบายของหน่วยงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น