

47 123981

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นายสำเร็จ เพ็งแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในตำบลคอนสัก
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย : นายสำเร็จ เพ็งแก้ว

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ พรหมเคื่อ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย : นายสำเริง เพ็งแก้ว

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ

ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร โดยทำการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 104 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตามสูตรของ ทาโรยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง เลือกวิธีการแบบ Enter กำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .586 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 34.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .321$ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$Y = 0.826 + 0.167$ (อิสรภาพในการปฏิบัติงาน) + 0.273 (ความสำเร็จในการทำงาน)

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$z = 0.245(\text{อิสรภาพในการปฏิบัติงาน}) + 0.231 (\text{ความสำเร็จในการทำงาน})$$

เมื่อ Y และ z เท่ากับ ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้ ให้มีการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้น จัดองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีวัสดุ-อุปกรณ์และครุภัณฑ์การทำงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ควรประเมินความสามารถหรือสอบถามบุคลากรก่อนที่จะมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบควรกระจายให้ได้อย่างทั่วถึงทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Factors affecting the personals of organization engagement of the Sub - district administrative organization personnel in Donsak district Surat thani province.

Author : Mr. Sumrang Pengkeaw

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)

Advisors : Associate Professor Dr. Şanya Kenaphum
Associate Professor Dr. Yuphaporn Yuphat

Year : 2017

ABSTRACT

This research has the objective to study the level and the factor affecting the personnel's of organization engagement. And suggestion about the relationship of the personnel, do the education at Sub-district administrative organization in Donsak District Surat Thani Province. Sample is Sub-district administrative organization personnel in Donsak District Surat Thani Province, 104 person's amounts. Fix group size from Taro Yamane's formula and used from simple random sampling with the lottery method. Instruments used in this research are a scale questionnaire reliability value at 0.954. Statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Correlation Coefficient model and multiple linear regression analysis, choose the way like enter model, fix the significance in the test level that 0.05.

The result of the study was as follows. 1) The personals of organization engagement of the Sub-district administrative organization personnel in Donsak district Surat Thani province, generally in high levels, is average to 4.15. Analyses result that average of present behavior is 4.30 and average of feature attitude is 4.29. 2) The generally factor have an affect on the relationship of the Sub-district administrative organization Personnel in Donsak District Surat Thani Province. For example, freedom factor in work practice and the success in the work factor. Relation requirement factor and attitude factor by valuable the coefficient is related to multiple is 0.586. And forecast the personals of organization engagement of the Sub-district administrative organization personnel in Donsak district Surat Thani province get 34.30 percentages important imp lily statistics way that 0.05 level. Standard deviation in forecasting value between -0.321 to 0.321.

The algebraic equation forecasts of the personals of organization engagement of the Sub-district administrative organization personnel in Donsak district Surat Thani province, in original points as follows,

$$Y = 0.826 + 0.167(\text{The freedom in work practice}) + 0.273(\text{The success in the work})$$

The algebraic equation forecasts of the personals of organization engagement of the Sub-district administrative organization personnel in Donsak district Surat Thani province, in the standard point's format as follows,

$$z = 0.245(\text{The freedom in work practice}) + 0.231(\text{The success in the work})$$

Y And z equal to, the personals of organization engagement of the Sub-district administrative organization personnel in Donsak district Surat Thani province. 3) The suggestion about the personals of organization engagement of the Sub-district administrative organization personnel in Donsak district Surat Thani province, as follows, have salary adaptation and the welfare improve, Change organization to modern organization, Have the inventory equipment and teaching work enough aids and fully are usable, Giving a chance give the personnel gives one's opinion and the attitude about organization administration build the motivation can give the personnel work with one's full effort, should assess the ability or inquire the personnel will before duty shuffle, an immediate superior should encourage the progress in the work, goodness meditation should spread can give throughout everybody, for the cherished possession and the will in work practice.



Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาให้ความช่วยเหลืออย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สมศักดิ์ พรหมดี ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาส อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่ง ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณนายสมโชค อินทร์แก้ว คุณศศิธร ทับหิรัญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไชคราม และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนพนักงานข้าราชการและพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ช่วยเหลือในการให้ข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลในกาวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน มอบความรู้ และให้การศึกษาแก่ผู้วิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จทางการศึกษา การดำเนินชีวิต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นคนดี มีคุณธรรม

นายสำเร็จ เพ็งแก้ว

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	22
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	41
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	55
2.5 บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	67
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	77
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	83
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	84
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
3.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ	86
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	89

หัวเรื่อง	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	89
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	91
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
5.1 สรุปผลการวิจัย	109
5.2 อภิปรายผล	113
5.3 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	128
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	138
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	142
ภาคผนวก ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	146
ภาคผนวก จ หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	148
ประวัติผู้วิจัย	160

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 Antecedents and Consequences of Organizational Commitment	21
2.2 สรุปแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์.....	34
2.3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	39
3.1 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	85
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (หนึ่งสัณ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	96
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (สถานภาพการทำงาน, อายุงาน, เงินเดือน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	96
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม และรายด้าน	98
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลใน อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านพฤติกรรม จำแนกเป็นรายข้อ	99
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านเจตคติ จำแนกเป็นรายข้อ	100
4.6 การกำหนดรหัสตัวแปรที่จะใช้ในการนำเข้าสู่สมการ	101
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	102
4.8 ตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	103
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์กร บริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	105

ตารางที่	หน้า
ข.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	139
ข.2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	139
ข.3 แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	141
ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	143



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร	14
2.2	ปัจจัยที่เพิ่มและลดความผูกพันต่อองค์กร	16
2.3	แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	24
2.4	สูตรการหาความเสมอภาค.....	21
2.5	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....	59
2.6	แผนที่อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	69
2.7	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	83
5.1	รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	118



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการ การเปลี่ยนแปลงนั้นมีอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏขึ้นในหลายมิติ (Dimension) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐ และภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นกัน ประเทศไทยได้เผชิญกับวิกฤตทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2540 ทำให้เกิดกระแสความสนใจการปฏิรูปด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การปรับบทบาทภาครัฐ การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะเมื่อทรัพยากรมีจำนวนจำกัด ความสนใจจึงพุ่งเป้าไปที่การใช้จ่ายงบประมาณ และการดูแลทรัพยากรของท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ซึ่งแต่เดิมมีสถานภาพเป็นสภาตำบล มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นค่อนข้างจำกัด ประกอบกับมีจุดอ่อนที่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรเป็นของตนเอง ทำให้การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในตำบลเป็นไปด้วยความล่าช้า ค่อยประสิทธิภาพ ไม่ทันต่อการเติบโตของชุมชนในเขตเมือง ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว เช่น เทศบาล และ อบจ. ดังนั้นรัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายในการที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นในระดับพื้นฐาน คือ “ตำบล” เพื่อเป็นการสร้างรากฐานของระบอบประชาธิปไตยให้มั่นคงโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานระดับตำบล และ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในระดับตำบลให้เกิดความคล่องตัว รวมทั้งสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีทรัพยากรในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณหรือบุคลากรเป็นของตนเองพอเพียงที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง จึงได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นทั่วประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนรวม 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม ด้านการวางแผน

และการส่งเสริมการลงทุน ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ และด้านการ บำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยลักษณะทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี ดังนี้

1. มีอิสระในการบริหารงานและมีความเป็นนิติบุคคล โดยรัฐบาลได้กระจายอำนาจในการ กำหนดนโยบายและการตัดสินใจในการบริหารงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในการพัฒนาตำบลการให้อำนาจอิสระในการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย อำนาจอิสระในการออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับในเขตตำบลเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย และอำนาจอิสระในการจัดเก็บรายได้ของตนเอง คือ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย

2. มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล จะเห็นได้ว่าเป็นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วย การเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

3. เป็นการฝึกหัดให้ประชาชนได้เรียนรู้วิธีการบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการ ปกครองตนเอง รวมทั้งจะทำให้การแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนนั้นตรงเป้าหมาย มากที่สุดด้วย

การสร้าง ความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นวิธีการสำคัญอย่าง หนึ่งของผู้บริหาร สามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นาน เพราะ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มี ความตั้งใจ ท่วมเทอให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ดังที่ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า เพื่อผลประโยชน์ ขององค์กร มีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับการยกฐานะ จากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมด 4 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ชลคราม องค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร และองค์การ บริหารส่วนตำบลปากแพรก มีพื้นที่ทั้งหมด 458 ตารางกิโลเมตร / 286,250 ไร่ มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 140 คน ต้องรับผิดชอบการให้บริการประชาชนในพื้นที่ จำนวน 24,811 คน (สำนักงาน ท้องถิ่นอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. 2559) จากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไชยคราม อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ถึงการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่า เกิดปัญหาในหลายด้าน เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ นี้เกิดเนื่องจากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น คือ ขาดการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดความรู้สึกรับเป็นเจ้าขององค์กร ขาดความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และยังพบอีกว่าหากมีการเปลี่ยนผู้บริหาร เช่น นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล จะมีการปรับเปลี่ยนพนักงานจ้างอยู่เนื่อง ๆ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางแห่งมีการปรับเปลี่ยนเกือบทั้งหมด และมีพนักงานส่วนตำบลขอย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น หรือถูกส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด นอกจากนั้นยังมีกรณีพิพาท มีการสอบสวน หรือการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งปัญหาดังกล่าว สืบเนื่องจากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องหาแนวทางและวิธีการที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พร้อมจะทุ่มเทเสียสละโดยไม่คิดจะลาออก โยกย้ายหรือขาดงานโดยไม่จำเป็น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานเงินเดือนและประโยชน์เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 140 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. 2559)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 104 คน ได้มาจากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973, p. 727)

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในช่วงเวลาตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม องค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร และองค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก

1.4.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งได้ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน
- 6) นโยบายและการบริหาร
- 7) การปกครองบังคับบัญชา
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 10) สภาพการทำงาน
- 11) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
- 12) ความมั่นคงในการทำงาน
- 13) อิศราภาพในการปฏิบัติงาน

1.4.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งได้ดังนี้

- 1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment)
- 2) ความผูกพันทางด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก ความภักดีกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน ในการวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม และ ความผูกพันทางด้านเจตคติ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรม โดยมีลักษณะการแสดงออก ดังนี้ พุคถึงที่ทำงานในทางที่ดี เมื่อมีบุคคลใดกล่าวตำหนิองค์กรอย่างไม่ถูกต้องเป็นธรรมก็จะมีส่วนร่วมในการชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง มีการชมเชยยกย่องการบริหารงานขององค์กร นโยบายขององค์กรแม้เป็นเรื่องยุ่งยาก แต่ก็เต็มใจที่จะปฏิบัติตาม มักใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ อดทนในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อแม้ว่าจะมีอุปสรรค ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาในการทำงาน ทำงานอย่างดีแม้งานจะมีความกดดันและเร่งด่วน

2. ความผูกพันทางด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของลักษณะแนวคิดหรือความรู้สึก ดังนี้ มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมาดีมีคุณภาพ รักษาทรัพย์สินขององค์กร เปรียบเสมือนสมบัติตัวเอง ตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร มีความภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในองค์กร ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่ได้เข้ามาทำงานกับองค์กรนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ 13 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำในปัจจุบันและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนี้ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมา งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการที่หัวหน้างานเห็นความสำคัญในงานที่ทำ ดังนี้ ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สำคัญด้วยความรู้ความสามารถ ดังนี้ สนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาในทุกด้าน คิดว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องยาก งานที่ทำมีความก้าวหน้า มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร ถ้ามีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นสามารถเข้ารับการประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ งานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายงานที่ชัดเจน องค์กรมอบหมายงานตามความสามารถ

5. ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนี้ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ถึงงานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ตรงกับความสามารถก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มักประสบปัญหากับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง

6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนการสนับสนุนวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริหารขององค์กร มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และหรือหน่วยงาน ดังนี้ การแจ้งนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน สามารถเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ การปกครองโดยหลักธรรมาภิบาล การรับฟังความคิดเห็น การเอาใจใส่หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติตนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุม ตรวจสอบ คอยดูแลเอาใจใส่ สั่งการ มอบหมายงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เมื่อมีปัญหาเรื่องงานมักจะได้รับความเห็นใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทาง

วิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา การแสดงความคิดเห็นมักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีอคติ

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือร่วมกัน การประสานงานในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนี้ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา เพื่อนร่วมงานมีไม่ตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อนในการทำงาน

10. สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกลดล้นในการทำงาน การมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ และบรรยากาศหรือสภาพการทำงานที่ราบรื่น ดังนี้ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานเหมาะสมที่จะทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีครบถ้วนอย่างเพียงพอกับงาน แสงสว่างในสถานที่ทำงานเพียงพอ

11. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการทำงาน รวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ดังนี้ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงาน มีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน

12. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความแน่นอนของตำแหน่งงาน ความรู้สึกอบอุ่นมั่นใจในการทำงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม ดังนี้ ผลตอบแทนต่าง ๆ คຸ້ມคຳ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน สามารถพึ่งพาหน่วยงานในองค์กรได้ในกรณีเดือดร้อน

13. อิศราภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบ และมีโอกาสเสนอแนะวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ดังนี้ การยอมรับความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน มีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่ทำ กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้เอง หน้าที่รับผิดชอบทำให้อยากอยู่กับองค์กรแห่งนี้

หนี้สิน หมายถึง เงินที่ผู้หนึ่งติดค้างอยู่ และจะต้องใช้ให้แก่อีกผู้หนึ่ง

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานที่องค์กรนับตั้งแต่วันเริ่มงาน

จนถึงปัจจุบัน

เงินเดือน หมายถึง เงินที่ให้แก่นักงานข้าราชการและพนักงานจ้าง ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม องค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร และองค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก

บุคลากร หมายถึง พนักงานข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมาย

สถานภาพการทำงาน หมายถึง ประเภทของผู้ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พนักงานข้าราชการ และพนักงานจ้าง

พนักงานข้าราชการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว /ตามภารกิจ/ประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางเสนอต่อฝ่ายบริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนวางแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาค้นคว้าในระดับต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.3.1 การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550
 - 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

ลัทธิกาล ศรีวะระมย์ และคณะ (2541, น. 96) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับของความต้องการจะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน หรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541, น. 31) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความจงรักภักดีที่ยังคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปฏิบัติงาน

อย่างทุ่มเท ขอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์การ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541, น. 15) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เจตคติ ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์การ และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม ที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

อรฉัตร สรณานาฎ (2542, น. 6) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งวัดได้จาก 1) การยอมรับนโยบายการบริหารขององค์การ 2) การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ 3) ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ 4) ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ 5) การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ และ 6) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ถาวร สุภศิริวุฒิ (2543, น. 12) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การตลอดจนมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไป

สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546, น. 10) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปในทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมาย คุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

Schneider and Nygren (1970, pp. 176 - 190) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน

Buchanan (1974, p. 533) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Porter (1974, p. 604) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers and Porter (1977 , อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสมันต์, 239, น. 15 - 17) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งสูงมากเท่าใดความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมสูงตามมาด้วยส่งผลให้ความต้องการที่จะลาออกยิ่งลดต่ำลง

Eisenberger (1990, p. 52) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหะของสมาชิกและความที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

จากความหมายต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีทั้งด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติ จึงพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความจงรักภักดีที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกในทางที่ดีของสมาชิก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ตลอดจนความผาสุก และประสิทธิผลขององค์กร (Buchanan, 1974, pp. 533 - 534) ดังนั้น

องค์การนอกจากจะสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบแล้ว องค์การยังจะต้องสามารถรักษานุคคล (Maintenance) ไว้ด้วยการพยายามสร้างเจตคติในด้านความผูกพัน (Commitment Attitude) ให้เกิดกับสมาชิกแต่ละบุคคลภายในองค์การ เจตคติ ความผูกพันจึงมีความสำคัญต่อองค์การ (Porter and Steers, 1979, p. 175) กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก (Turnover)

จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลงานทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะ

2. ความผูกพันต่อองค์การ จะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน (Steers, 1977, p. 46) กล่าววาระดับความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทีทันใด ขณะที่เจตคติ ความผูกพันต่อองค์การพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่มั่นคงตามระยะเวลาที่ผ่านมา

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ

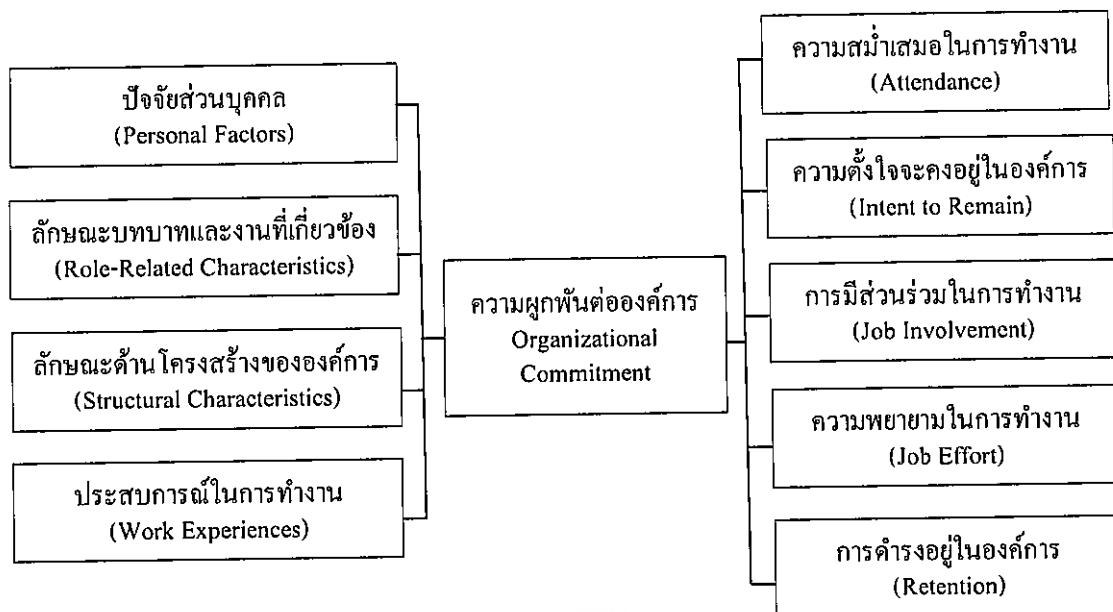
4. ความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในหลายทางไม่เพียงแต่หมายถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของบุคคลในองค์การที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จและความสุขสมบูรณ์ (Well-being) ขององค์การ การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะได้ให้ความสนใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น (Steers, 1977, น. 46)

2.1.3 การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977) เป็นแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจนำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาจำนวนมาก ซึ่ง Steers ได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)

ซึ่งได้แสดงแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพประกอบ 1 (Steers,



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร. ปรับปรุงจาก Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, โดย Steers, R.M, 1977, Administrative Science Quarterly 22.

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ Steers (1977, p. 46 - 56) Porter (1974, p. 603 - 609) และ Cherrington (1994) ได้สรุปปัจจัย หรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ เจตคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น เจตคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้ สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Baron (1986) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

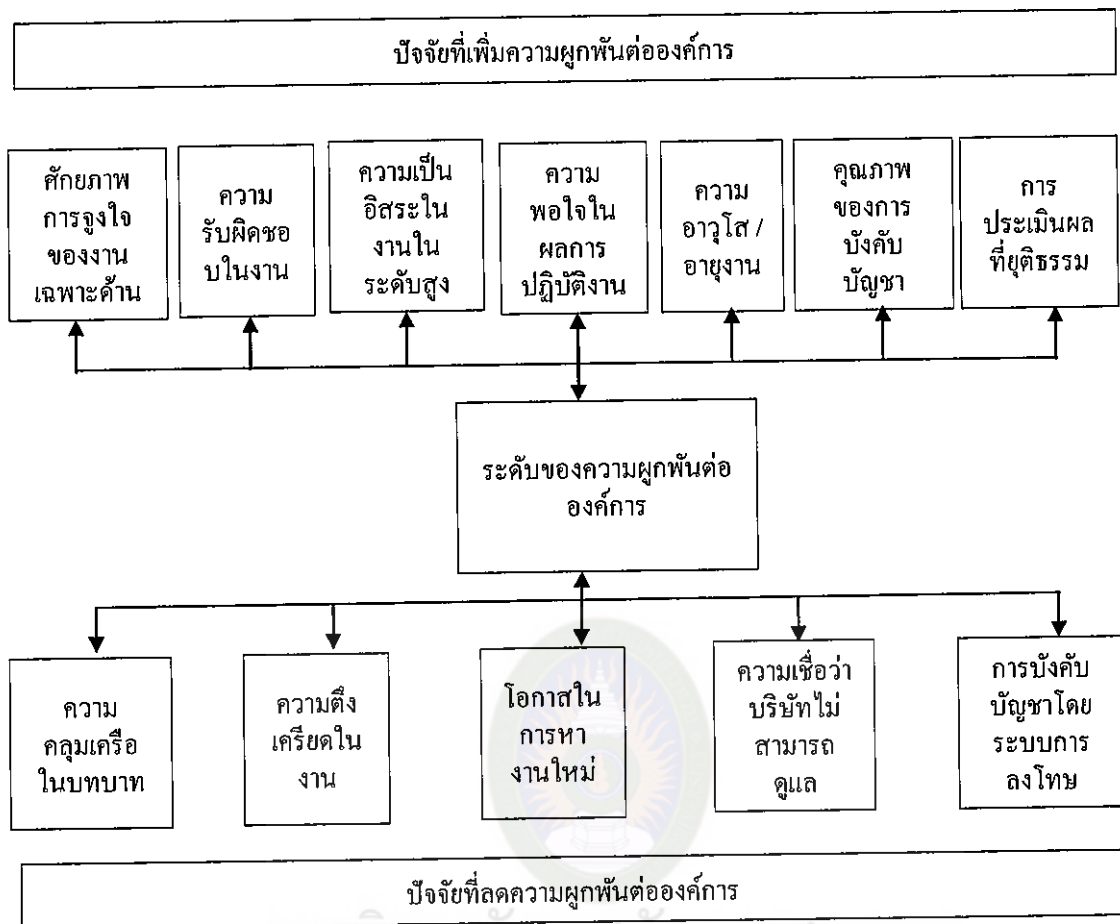
1. ตัวงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงาน การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากว่ามีความตึงเครียด หรือมีความคลุมเครือในบทบาท จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือ หากพนักงานรู้ว่าโอกาสในการหางานอื่น หรือมีทางเลือกที่มากขึ้น มีแนวโน้มว่าความผูกพันต่อองค์การจะลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล โดยพนักงานที่มีอายุงานมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสในงาน และบุคคลที่มีความพึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตน มีแนวโน้มว่าความผูกพันต่อองค์การจะสูง

4. ปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความพอใจในหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพอใจในการดูแลสวัสดิการพนักงานในองค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

จากปัจจัยทั้ง 4 ประการ ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ Baron ได้เสนอปัจจัยที่เพิ่ม และปัจจัยที่ลดความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังภาพประกอบ 2 (วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี. 2548, น. 40)



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่เพิ่มและลดความผูกพันต่อองค์กร. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัททองไทยการทอ จำกัด, โดย วินัย หนูสมจิตต์ และ ภาสกร ภูศรี, 2548, กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะบทบาทของงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างขององค์กร ประสบการณ์ในงาน โอกาสในการจ้างงาน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะแสดงออกถึงความผูกพันของสมาชิกขององค์กรในลักษณะปรารถนาและตั้งใจอยู่กับองค์กร การรักษาสมาชิกภาพองค์กร ความพยายามในการทำงาน รวมทั้งมาทำงานสม่ำเสมอ จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ยังสามารถจำแนกออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบวกหรือปัจจัยที่เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านลบหรือปัจจัยที่ลดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่เป็นด้านบวกหรือปัจจัยที่เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจของงานเฉพาะด้าน ความรับผิดชอบในงานระดับสูง ความเป็นอิสระใน

งานระดับสูง ความพอใจในผลการปฏิบัติงาน ความอาวุโส คุณภาพของการบังคับบัญชา และการประเมินผลที่ยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่เป็นด้านลบหรือปัจจัยที่ลดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความตึงเครียดในงาน โอกาสในการหางานใหม่ ความเชื่อว่าบริษัทไม่สามารถดูแลตนเองได้ และการบังคับบัญชาโดยระบบการลงโทษ

2.1.5 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะหรือองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

Miner (1992) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday and Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่ได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงเจตคติ ในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cherrington (1994) ที่ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ ก็คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์กรนั้น ๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์กรนั้นให้เงินมากกว่า สถานภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่า และน่าสนใจมากกว่า

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมกับองค์กร และจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ชลธิชา หวังรายนาม (2542, น. 41) กล่าวว่าความผูกพันในองค์การสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีเจตคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี (2548, น. 37) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ โดยมีพื้นฐานด้านต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงานใหม่

2. ความผูกพันด้วยความเสนาเหา (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความต้องการทำงาน เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ จะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

โดยสรุปจากลักษณะหรือองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกอุทิศตน ทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงาน และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

2. ความผูกพันต่อองค์การทางด้านเจตคติของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายในการทำงานของเขากับองค์การสอดคล้องกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ

2.1.6 ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรและความอยู่รอดขององค์กร เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องพยายามรักษาพนักงานของตนไว้ โดยมุ่งสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ และอุทิศตัวในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ศึกษาถึงผลที่ตามมาจากความผูกพันต่อองค์กรไว้ อาทิเช่น

Steers (1977, อ้างถึงใน วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี, 2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยและผลของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสำรวจองค์กรที่มีธุรกิจแตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ ธุรกิจโรงพยาบาล และธุรกิจที่เกี่ยวกับวิศวกรรม โดยประชากรของธุรกิจโรงพยาบาลมีอายุเฉลี่ย 35 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 8 ปี และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจนถึงระดับปริญญาโท ในขณะที่ประชากรของธุรกิจเกี่ยวกับวิศวกรรม มีอายุเฉลี่ย 38 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 10 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอก โดยการใช้แบบสอบถาม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลใน 4 ลักษณะ ที่ควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังเช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้นในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่น ๆ แทน อาทิเช่นงานอดิเรก ครอบครัว หรือ กีฬา พนักงานที่มีความผูกพันจะมีเป้าหมาย และค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้าง และนำไปสู่การสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจ จริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร จากนิยามความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถ รับประทานได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถ หรือ เข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือ เป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่าง ที่ใช้ประกอบการตัดสิน อาทิเช่น การตั้งใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ แต่อาจคาดว่าความ ผูกพันมีอิทธิพลต่อปริมาณของความพยายามที่พนักงานให้กับงาน และความพยายามนี้ย่อมจะมี อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (Tenure in Organization) พนักงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร จึงคาดว่าความผูกพัน น่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แท้จริง ซึ่งมีการค้นพบว่า ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญซึ่งสิ่งใดเป็นเหตุสิ่งใดเป็นผลยังไม่ทราบแน่ชัด โดยลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งสองนี้ยังเป็นสิ่งที่สงสัยว่า ความผูกพันเป็นตัวทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หรือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับของความผูกพันเพิ่มขึ้นกันแน่

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thomson และ Mabey (1994, p. 159 - 162) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นเหตุ (Antecedents)ที่ทำให้บุคคลเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร ดังที่กล่าวมาแล้วในหัวข้อปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้ บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดผลที่ตามมาใน รูปของการปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือมีอายุงานยาวนานขึ้นมีการขาดงานน้อย มีการ มาสายน้อยลง และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังตารางที่ 2.1 (Thomson and Mabey, 1994, p. 161)

ตารางที่ 2.1

Antecedents and Consequences of Organizational Commitment

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ (Antecedents)	ผลที่ตามมา (Consequences)
<ul style="list-style-type: none"> • ตัวแปรส่วนบุคคล (Personal Variables) • ตัวแปรลักษณะงาน (Task Variables) • ตัวแปรด้านบทบาท (Role Variables) • ตัวแปรด้านบังคับบัญชา (Supervisory Variables) • การมีอิสระในการเลือก (Freedom of Choice) • ความคาดหวังที่สอดคล้องในสิ่งที่ประเมิน (Match of Expectations of Assessment Decisions) • ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ฝึกอบรมที่เหมาะสม (Experience of Training and Placement Processes) • การสรรหาและรับคนเข้าทำงาน (Recruitment and Entry Practices) 	<ul style="list-style-type: none"> • อายุงานยาวนาน (Longer Tenure) • การขาดงานน้อย (Less Absentecism) • การมาสายน้อย (Less Lateness) • ผลการปฏิบัติงานสูง (Higher Performance)



หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก Developing Human Resources. By Thomson, R.M. and Mabey, 1994, Oxford : Butterworth Heinemann.

สรุปได้ว่า ผลที่ตามมาจากความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีดังนี้ คือ ประการที่ 1 อายุงานยาวนานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ทำงานกับองค์กรยาวนานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ประการที่ 2 การขาดงานน้อย เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ และส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ประการที่ 3 การมาสายน้อย พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความปรารถนาดีและมีความพยายามอย่างแรงกล้า รวมทั้งมีความตั้งใจทุ่มเทในการอยากมาทำงาน ซึ่งจะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ประการที่ 4 ผลการปฏิบัติงานสูง

ความรู้สึที่ดี และความพยายามในการปฏิบัติงานของสมาชิก ส่งผลให้มีผลงานสูง ซึ่งเป็นตัวเชื่อมความต้องกำความสำเร็จของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสภาวะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไป ยังจุดหมาย การจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามที่บุคคลทำงานให้ก้าวหน้า ดังนั้นการจูงใจของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ หน้าที่ของผู้บริหาร คือ จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในองค์การ (ยูทาพร ยูภาศ, 2550, น. 251)

ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของงานแล้วความเจริญก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลในองค์การใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีก นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540, น. 229) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

Singer (1990 , อ้างถึงใน ยูทาพร ยูภาศ, 2550, น. 251) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีลักษณะหลากหลาย ในการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

Luthan (1999 , อ้างถึงใน ยูทาพร ยูภาศ, 2550, น. 251) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาและสรีระศาสตร์ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและแรงขับ (Drive) ที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย (Goal) หรือเครื่องล่อ (Incentive) ที่กำหนดไว้

Robbin (2003 , อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 251) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการใช้ความพยายามระดับสูงที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ความสามารถต่าง ๆ เพื่อทำให้ความต้องการของแต่ละบุคคลบังเกิดความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2.2.2 ความสำคัญขอแรงจูงใจ

ในที่นี้จะแบ่งความสำคัญของการจูงใจทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และองค์กร (ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 252 - 253)

2.2.2.1 ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้บริหาร

1) พัฒนาทักษะ การทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ความต้องการและพลังความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) พัฒนาเทคนิค วิธีการจูงใจ

3) ใช้สอยบุคคลเต็มศักยภาพ โดยทำงานให้อย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ

2.2.2.2 ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้ปฏิบัติ

1) มีความต้องการผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย

2) ใช้พลังงานความสามารถของตนอย่างเต็มที่ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

3) กระตุ้นให้ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ไม่เฉื่อยชา หรือหยุดนิ่ง

4) เสริมสร้างกำลังใจการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ

5) ศรัทธาเชื่อมั่น และรักองค์กร

2.2.2.3 ความสำคัญของการจูงใจต่อองค์กร

1) บรรยากาศในการทำงานดี ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นและทำงานอย่างมี

เป้าหมาย

2) ได้ผลงานที่คุ้มค่าตามพลังความสามารถจริงที่บุคลากรมี

3) พร้อมที่จะปรับเปลี่ยน พัฒนาให้ดีกว่าเดิม

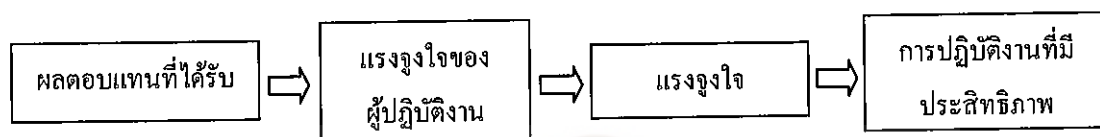
4) บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร การโยกย้าย

ลาออกต่ำ

2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานดังที่มึนักรการเมืองได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

2.2.3.1 เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่ศนะแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วยภาพประกอบ 3 (สมยศ นาวิการ, 2543, น. 155) ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ. ปรับปรุงจาก การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, โดย สมยศ นาวิการ, 2543, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น ก็พยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2.3.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนอง

ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขของชีวิตมากนัก ยิ่งไปกว่านั้น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็就会有ความเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจ ใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกิดความรักและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารสดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพเช่นกัน

2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีแนวทางหรือวิธีหลายอย่างต่างกันสุดแต่ผู้นำจะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แบ่งเป็น 2 ประเภท (ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 263)

2.2.4.1 การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) ใช้การจูงใจแบบนี้กับบุคคลประเภทที่เชื่อกันว่าต้องมีการบังคับให้ทำงานหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะเป็นการบังคับขู่เข็ญลงโทษ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นต้น

2.2.4.2 การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) เป็นการจูงใจที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่ามนุษย์เป็นคนดีมีความสามารถอยู่ในตัว และพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุด วิธีนี้จะมุ่งเน้นที่การสร้างกำลังใจ เช่น การชมเชยให้รางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ การให้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ หรือกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น วิธีการจูงใจแบบปฏิฐานที่ดีควรต้องคำนึงถึง

1) มีความเฉพาะเจาะจง เช่น “ผมประทับใจที่คุณช่วยชีวิตคนไข้รายนี้ไว้ได้”

2) ต้องทำทันทีที่เกิดผลงานในทางบวก

3) หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

4) ทุกระยะเวลาระหว่างดำเนินงานยังไม่บรรลุต้องให้ความสำคัญ

ชื่นชม

5) ให้กำลังใจ ชี้นำจนกว่าบุคคลปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องสนใจเอาใจใส่อยู่เสมอ การจูงใจแบบนิเสธหรือการบังคับอาจไม่ใช่การจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง และยังทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ส่วนการจูงใจแบบปฏิฐานเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสนใจศึกษาเพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจัยต่าง ๆ ในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ใช้วิธีการจูงใจได้เหมาะสม

2.2.5 กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมี 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 263 - 264)

2.2.5.1 การประเมินก่อนการจูงใจ ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารต้องพยายามทำความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้

1) ผู้ปฏิบัติ คือ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับตัวผู้ปฏิบัติ ทั้งทางด้านลักษณะเฉพาะตัวว่าเป็นคนที่มีลักษณะอย่างไร (X,Y หรืออื่น ๆ) มีความต้องการอะไร ซึ่งรวมถึงความต้องการพื้นฐานความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ คุณค่าและความต้องการสู่ความสำเร็จ รวมถึงผลงานที่บุคคลนั้นทำได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จ

2) ลักษณะงาน ต้องประเมินให้ได้ว่า ลักษณะงานเป็นอย่างไร ขอบเขตชัดเจนหรือไม่ ผู้ทำงานมีความอิสระ เป็นแบบที่มีความสำคัญเพียงใด มีปัจจัยสนับสนุนมากเพียงพอหรือไม่ ผลการทำงานเป็นอย่างไร จุดอ่อน จุดแข็งในการทำงานคืออะไร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจลักษณะงานเป็นเบื้องต้น

3) สิ่งแวดล้อม ต้องประเมินเป้าหมาย แผนงาน กิจกรรมขององค์การ การสื่อสารภายในองค์การ ว่ากระทบต่อบุคคลทำงานหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นส่วนประกอบในการกำหนดวิธีจูงใจได้ถูกต้อง

4) สวัสดิการ ค่าตอบแทน ก็ได้รับเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่เพียงใด กระทบต่อผู้ปฏิบัติหรือไม่

2.2.5.2 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติต้องพัฒนาเป้าหมายร่วมกันโดยมีความเชื่อว่าเป้าหมายก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว และพัฒนาอาศัยหลักที่ว่าเป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็น เป้าหมายที่ท้าทาย ยาก ชัดเจน จูงใจให้คนปฏิบัติงานได้มากกว่า การให้รางวัลกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น

2.2.5.3 การจูงใจ มี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แบบนิเสธและแบบปฏิฐาน ด้วยวิธีการจูงใจต่าง ๆ เช่น แข็งกร้าว ละมุนละม่อม ต่อรองให้เกิดการจูงใจตนเอง สร้างบรรยากาศของการแข่งขัน เป็นต้น

2.2.5.4 การประเมินผล เป็นติดตามว่าการจูงใจที่ดำเนินการไปสามารถผลักดันให้บุคคลดำเนินไปสู่เป้าหมายหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนากระบวนการจูงใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดผลงานที่คุ้มค่า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.6 เทคนิคการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องสลับซับซ้อนและเป็นนามธรรม ซึ่งไม่สามารถหาวิธีการที่ดีที่สุดได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องการหาเทคนิควิธีการจูงใจเพื่อใช้ในการบริหาร ซึ่งเทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2540, น. 384)

2.2.6.1 เงิน (Money) เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน และค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มและความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่ใช้ให้บรรลุเป้าหมายมาตรฐานการครองชีพ โดยอย่างน้อยต้องให้เงินเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ องค์กรทุกแห่งใช้เงินเป็นตัวกระตุ้นเพื่อแข่งขัน เพื่อจูงใจ และดึงดูดบุคลากรเอาไว้

2.2.6.2 การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมีความรู้และความเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อหมายถึง การยอมรับและการผูกพันทำให้บุคคลรู้ถึงความสำเร็จ การมีส่วนร่วมไม่ได้ทำให้ผู้บริหารอ่อนแอ แต่จะช่วยให้รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบคอบและสิ่งสำคัญที่สุดคือ บุคคลจะสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2.2.6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) การออกแบบงาน การพัฒนางานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กรตลอดไป

2.2.7 วิธีการจูงใจ

ในการจูงใจคนนั้นผู้บริหารจะต้องรู้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและบรรล่วัตถุประสงค์ขององค์กร การจูงใจบุคคลต้องใช้สิ่งจูงใจหลายชนิดผสมผสานกัน และเนื่องจากในหน่วยงานนั้นบุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการจูงใจหลาย ๆ ชนิด ตามความเหมาะสม การจูงใจอาจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ (Werther and Davis, 1989, pp. 446 - 451 , อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 265 - 268)

2.2.7.1 การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การให้รางวัลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่สามารถสนองความต้องการพื้นฐานและความต้องการมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจที่กระตุ้นพฤติกรรมที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน ส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ เงินเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ ความมั่นคง

ปลอดภัยและตอบสนองความต้องการด้านอื่น อีกทั้งเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยนสิ่งจำเป็นอื่นที่จำเป็นในสังคม ซึ่งแนวคิดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนี้ เทย์เลอร์ (Talaor, 1911) ได้ให้ความสำคัญโดยใช้หลักการที่ว่า ถ้าผลตอบแทนเหมาะสม เป็นธรรมชาติ คนพอใจ ก็จะผลิตงานได้มาก เช่นเดียวกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่เชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยต่ำๆ หากไม่เพียงพอจะเกิดความไม่พอใจของคนในองค์กร

2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือไม่อาจตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การให้โอกาสในการพัฒนา การแสดงถึงการรับรู้ในผลงาน เป็นต้น

2.2.7.2 การจูงใจด้วยงาน คนโดยทั่วไปย่อมต้องการ การยกย่อง ยอมรับนับถือ หรือมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับถือ เช่น การมีตำแหน่งสูง ๆ เป็นต้น การจูงใจด้วยงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังกล่าว ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้

1) การหมุนเวียนการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนย้ายคนทำงานจากงานหนึ่งไปทำงานอีกงานหนึ่งเป็นระยะ ๆ ป้องกันความซ้ำซากจำเจ ความอ่อนล้า ช่วยชดเชยแรงงานที่ขาดไป เพิ่มความปลอดภัย พบว่าความเจ็บป่วยอุบัติเหตุจากการทำงานล้วนเกิดจากการทำงานซ้ำ ๆ การหมุนเวียนการทำงานจะช่วยขจัดความเบื่อหน่ายและอุบัติเหตุต่าง ๆ แต่ต้องไม่ทำบ่อยเกินไปจนทำให้ปรับตัวไม่ได้

2) การทำงานเป็นกลุ่ม แนวคิดนี้เชื่อว่าประสิทธิภาพของการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อคนได้ทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนั้นการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ทำให้เกิดความรักความปรองดองกันและสามารถตอบสนองความสำเร็จในชีวิตได้เพราะงานที่ทำเป็นกลุ่มนั้นไม่สามารถทำคนเดียวให้สำเร็จได้ แต่ต้องทำเป็นกลุ่มจึงจะสำเร็จ

3) การออกแบบงาน เป็นการจัดให้งานมีลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตและคุณภาพงาน วิธีการออกแบบงานมี 2 วิธี

4) การขยายงาน (Job Enlargement) คือ การเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น เป็นการลดภาวะการว่างงาน เกิดความหลากหลายของงาน เป็นงานที่ท้าทาย เป็นการขยายงาน และขยายโอกาสเจริญก้าวหน้า ดังนั้นถ้าสามารถทำให้เงินเดือนและภาระงานมีความสมดุลกันแล้ว วิธีการนี้จะช่วยแก้ไขความรู้สึกเบื่อ และแปลกแยกออกไป

5) การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) เป็นการทำให้งานมีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทาย โดยการยกระดับให้ความสำคัญของงานในความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของความเป็นอิสระและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเพิ่มคุณค่างาน สามารถจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานได้โดยทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความหมาย มีความสำคัญ รู้สึกถึงการได้รับผิชอบในผลงานและสามารถรู้ถึงผลงานที่ได้ทำไป

2.2.7.3 การจูงใจด้วยการบริหาร การจูงใจเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนต้องอาศัยทักษะการบริหารและการเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น และเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงาน อาจแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1) การบริหารโดยการควบคุมงาน (Management by Control)

จากแนวคิดทฤษฎี X ของแมกเกรเกอร์ (McGregor อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 254 - 255) ซึ่งเชื่อว่าคนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะหลีกเลี่ยงงาน ต้องใช้การบังคับ ควบคุม ชูเกียรติ และลงโทษเพื่อให้ทำงานตามต้องการ ชอบเป็นผู้ตาม ต้องคอยชี้แนะแนวทางการทำงาน มีความทะเยอทะยานน้อย ขอเพียงแต่ให้มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานก็พอแล้ว พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะเป็นไปตามความเชื่อ คือ ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด และไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส ทำให้ขวัญของคณงานต่ำ ผลงานอาจจะสูงในระยะแรก แต่ถ้ามีโอกาสเขาก็จะหลีกเลี่ยงงานหรือลาออก

2) การบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง (Management by Autonomy) จากแนวคิดทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor , อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 254 - 255) เชื่อว่าคนมีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ชอบเป็นตัวของตัวเองชอบควบคุมตัวเองในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถและเฉลียวฉลาดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะให้เสรีภาพแก่ผู้ทำงาน ให้โอกาสทดลอง ริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง ควบคุมอยู่ห่าง ๆ แมกเกรเกอร์ ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการจูงใจคนให้ทำงานผู้บริหารต้องยอมรับทฤษฎี Y ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นของเขาได้ โดยการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และมีอิสระเสรีมากขึ้น สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้

อย่างเต็มที่ และมีการควบคุมทางอ้อม การใช้ทฤษฎีเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า ซึ่งผลที่ตามมาคือการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดีขึ้น มากขึ้น ทำให้สังคมมีการตอบสนองที่ดีต่อองค์กร

3) การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective)

เป็นการบริหารงานโดยวิธีบริหารงานของ ดร็กเกอร์ (Drucker) ซึ่งเชื่อว่าไม่ว่าองค์กรใดต้องมีวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารโดยวัตถุประสงค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก บุคคลจะทำงานถ้ากิจกรรมนั้นมีความสำคัญ โดยได้รับรู้ ยอมรับและรู้สึกว่าการกระทำนั้นมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสูง ประการที่สอง คนส่วนใหญ่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้ารับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ และคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลจากการมีส่วนร่วมให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์

2.2.8 ปัจจัยที่ผลต่อการจูงใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 268 - 269)

2.2.8.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีผลต่อการเกิดการจูงใจ ดังต่อไปนี้

- 1) ความรู้ ความสามารถ ความคิด ทักษะ และพฤติกรรม
- 2) เป้าหมายและความต้องการประสบความสำเร็จ
- 3) ความเชื่อ ความศรัทธาต่อตนเอง งาน ค่าตอบแทน และต่อองค์กร
- 4) ทักษะในการสื่อสาร และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น
- 5) ความพึงพอใจต่องานที่ทำ

2.2.8.2 ปัจจัยด้านงาน (Working Condition Factors) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำดังต่อไปนี้

- 1) ขอบเขตงานชัดเจน ผู้ปฏิบัติมองเห็นและเข้าใจการทำงานทุกขั้นตอน
- 2) ความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจและสร้างสรรค์พัฒนางานได้
- 3) ความหลากหลาย เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายอย่าง ไม่ซ้ำซากและสามารถพัฒนางานได้ตลอดเวลา
- 4) เป็นงานที่สำคัญ เช่น งานที่กระทบกับคนกลุ่มใหญ่ในองค์กร สภาพแวดล้อม

- 5) เป็นงานที่เปิดโอกาสให้คนอื่นที่ส่วนร่วม
- 6) ปัจจัยสนับสนุนการทำงานเพียงพอ เช่น วัสดุ อุปกรณ์

งบประมาณ คน

- 7) เป็นงานที่ส่งเสริมผู้ปฏิบัติได้รับการเลื่อนขั้น (Promotion)
- 8) เป็นงานที่มีโอกาสนำเสนอ หรือประจักษ์ผู้สั่งกรมสูง
- 9) ได้รับการติดตาม ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการทำงาน

2.2.8.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อภารกิจให้คนทำงาน ดังต่อไปนี้

- 1) การสื่อสาร รวมถึงการพูดจา สื่อสารต่าง ๆ ด้วยความเข้าใจ การชื่นชม การเคารพความเป็นส่วนตัว เป้าหมาย แผนการทำงาน กิจกรรมขององค์กร
- 2) โอกาสการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ เป็นโอกาสที่เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้พัฒนางานอยู่เสมอ ได้รับการฝึกทักษะ อบรมเพิ่มเติม การนิเทศและระบบสื่อสาร เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติก้าวหน้าด้านการงาน สร้างสรรค์ผลงานให้องค์การ
- 3) สวัสดิการ / ค่าจ้าง ช่วยเหลือในเรื่องที่พักอาศัย เงิน การให้ลาป่วย ลาพักผ่อน ประกันสุขภาพ ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการคงอยู่ในตำแหน่ง ให้ความเสมอภาคในการจัดสรรสวัสดิการ

2.2.9 ประโยชน์ของการจงใจ

การจงใจมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, น. 131 , อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550, น. 252)

1. องค์กรจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคคล
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
3. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรับผิดชอบจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ย่อมบังเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์กรและเป็นการสร้างความก้าวหน้าต่อตนเอง

5. การจงใจจะช่วยให้ลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกันแม้จะมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็จะมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

6. การจงใจจะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งการนั้น

7. การจงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยปราศจากการเกี่ยงงอนกัน

2.9.10 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การจงใจเป็นการผลักดันให้บุคคลใช้พลังความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการการจูงใจ จึงเป็นกลุ่มทฤษฎีที่อธิบายธรรมชาติความต้องการ ความสามารถ เป้าหมายของคน รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้คนผลักดันตนเองสู่เป้าหมาย สามารถแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงานและทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน พอสรุปได้ดังนี้ (ยูภาพร ยูภาศ. 2550, น. 253 - 262)

2.9.10.1 ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน คือ

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1940 , อ้างถึงใน ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 254) คิดทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1940 และได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยสรุปได้ดังนี้

1.1) สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งไว้ดังนี้

1.1.1) มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการก็จะเกิดขึ้นไม่มีวันสิ้นสุด

1.1.2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรม

1.1.3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะทำให้ความสนใจกับความต้องการในลำดับต่อไป

1.2) ทฤษฎีนี้ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ชั้นดังนี้

1.2.1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)

คือ ความต้องการเบื้องต้น ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศและความต้องการทางเพศ

1.2.2) ความต้องการทางความปลอดภัย (Safety or Security Needs) คือ ความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด มีความมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

1.2.3) ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการเป็นเจ้าของ (Social or Belonging Needs) คือ ความต้องการสร้างมิตรภาพ ความรัก ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.2.4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ความต้องการความเคารพ เกียรติยศและความสนใจจากคนอื่น

1.2.5) ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-Actualization) คือ ความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต

2) ทฤษฎีการงูใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, p. 24 , อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 254 - 255) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ M.I.T (Massachusetts Institute of Technology) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวตนในหนังสือ "The Human Side of Enterprise" ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and theory Y) ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนในลักษณะที่แตกต่างกันสองลักษณะอธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎี X ตามทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนว่ามีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส

2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานดังกล่าว จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม กำกับและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ

3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบให้มีการบังคับสั่งการขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แต่ขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี Y ตามทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐาน ทฤษฎี Y ในลักษณะตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X เนื่องจากวิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับ

การศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมกเกรเกอร์ได้สรุปทฤษฎี Y ไว้ว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปมิได้รังเกียจงานเสมอไป งานจะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุม การจัดการที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้

2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีทางที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ควรเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสได้ใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self - Control) ในขณะที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจ

4. งานต่าง ๆ ที่ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมจะทำให้คนงานยอมรับงานนั้น ๆ และอยากที่จะมีความรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

5. คนโดยทั่วไปมีความสามารถในการใช้ความคิด มีจินตนาการ มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสม

6. การที่ไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะของคน
ที่แท้จริง จะเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ได้ผลเต็มที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2

สรุปแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. ธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน	1. งานเหมือนการเล่นกีฬา หรือการพักผ่อนหย่อนใจ ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความพร้อม คน ก็จะชอบทำงาน
2. ธรรมชาติของคนไม่ชอบมีความรับผิดชอบ ปัดความรับผิดชอบ	2. คนมีความรับผิดชอบต้องการงานให้สำเร็จ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
3. เพราะคนไม่ชอบทำงาน และไม่มีควม รับผิดชอบ จึงต้องจูงใจด้วยการให้ ค่าตอบแทน ตามความต้องการทางร่างกาย	3. การจูงใจมิใช่เพียงแต่ความต้องการทาง ร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้นคนยังมี ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและ ความสำเร็จในชีวิต
4. ประสิทธิภาพการทำงานของตน จะดีขึ้นถ้ามี การควบคุมอย่างใกล้ชิด	4. ประสิทธิภาพการทำงานของคนจะสูงขึ้น ถ้าได้รับการจูงใจที่ดีและเหมาะสม
5. คนโดยทั่วไป ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ ดีในการแก้ปัญหา	5. คนมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการ แก้ปัญหาถ้าโอกาสเหมาะสม

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก The Human Side of Enterprise. By McGregor, D, 1960, New York :
Mcgraw - Hill.

3) ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired Needs) พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1902 ทฤษฎีนี้ตั้งสมมติฐานว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการ 3 ประการ (ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 256)

3.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement = n Ach) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเรียนรู้หลายระดับชั้นและมาจากประสบการณ์เดิมของบุคคล หากบุคคลประสบความสำเร็จในอดีตเขาจะพอใจในประสบการณ์เดิมนั้น ในทางตรงกันข้ามหากเขาไม่ได้รับความสำเร็จเขาจะไม่พอใจในประสบการณ์เดิมนั้นและเกิดความต้องการอื่น ๆ เข้ามาครอบงำ บุคคลมีแรงจูงใจในการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด เช่น พนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานก็อาจหลีกเลี่ยงงานหรือทิ้งงานนั้นเสีย

3.2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

3.3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สินสิ่งของและในทางสังคม การให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบบุคคลอื่นด้วยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ

3.3.1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

3.3.2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

3.3.3) พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์กร

3.3.4) เชื่อในความเป็นธรรม

3.4) ทฤษฎีความต้องการของ Murry's Manifest Needs (ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 255) ทฤษฎีของเมอร์เรย์ อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์อาจ มีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและมีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์มี 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการอิสระ (Needs for Autonomy) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power)

3.5) ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ ทฤษฎีจูงใจ - ทฤษฎีค่าจูงใจ ของ Frederick Herzberg's ได้เสนอทฤษฎีจูงใจให้ชื่อว่า “ทฤษฎีจูงใจด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม (Two - Factor Theory of Motivation)” ทฤษฎีนี้เน้นให้กระตุ้นจูงใจคนให้ปฏิบัติงานโดยการใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งจัดแบ่งไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ (ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 256 - 258)

3.5.1) กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นปัจจัยจูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มีขึ้น หากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใดปัจจัยกลุ่มนี้ ย่อมสามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน (Motivator) ได้ ได้แก่

3.5.1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3.5.1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย

3.5.1.3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

3.5.1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการ รับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.5.1.5) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำท่ายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

3.5.2) กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน ให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความ ไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ การปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มีได้มีสภาวะเป็นตัวกระตุ้นใจใจ ได้แก่

3.5.2.1) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขา ดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงาน ให้ใครนั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

3.5.2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความ รับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

3.5.2.3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะ หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง ภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยัง หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่ง ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์กร การมี โอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรการพนักงานมีโอกาสนในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น

3.5.2.4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน (Interpersonal Relation Between Superior and Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.5.2.5) สภาพการทำงาน (Working Conditions)

หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิชอบ

3.5.2.6) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit)

หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัย หรือ โบนัส เป็นต้น

3.5.2.7) สถานะของอาชีพ (Status of Work)

หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

3.5.2.8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3.5.2.9) ความมั่นคงในงาน (Work Security)

หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่

จากแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาเป็นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ดังได้กล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นตารางแสดงให้เห็นถึงปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)	3. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Between Superior and Subordinates)
5. ลักษณะของงาน (Work Itself)	5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
	6. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit)
	7. สถานะของอาชีพ (Status of Work)
	8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
	9. ความมั่นคงในงาน (Work Security)

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก The Motivation to Work. By Herzberg, Frederrick, Barnard, Mansner and Synderman, Barbara, 1959, New York : John Wiley.

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีจูงใจและทฤษฎีค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์กกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่อง 2 แนว คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวคิดต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวคิดต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.9.10.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการทำงาน เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายโดยสรุปได้ดังนี้

1) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมหรือทฤษฎี VIE (Vroom's VIE or Expectancy Theory , ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 259) วรูม มีความเห็นว่า แรงจูงใจของบุคคลมีสาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการคือ

1.1) ความคาดหวัง (Expectancy = E) คือ การรับรู้ของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหากเขาจะได้รับรางวัลจากความพยายามเช่นนั้น

1.1.1) ความคาดหวังค่า 0 หมายความว่า บุคคลมีความเห็นว่าไม่มีความเป็นไปได้ที่ความพยายามนั้นจะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.1.2) ความคาดหวังค่า 1 หมายความว่า บุคคลมีความเห็นว่าเป็นไปได้ที่ความพยายามนั้นจะได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

1.2) กลไกความเป็นไปได้ (Instrumentality = I) คือ ความเป็นไปได้ทั้งการรับรู้และความเป็นจริงว่า ระดับของการกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น การที่บุคคลพิจารณาว่าหากเขาทำงานเพิ่ม เขาจะได้รับรางวัลหรือไม่ กลไกความเป็นไปได้นี้มีค่าจาก -1 ถึง +1

1.2.1) ค่า -1 หมายความว่า บุคคลนั้นมีความเห็นว่า ระดับการกระทำของเขาไม่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.2.2) ค่า +1 หมายความว่า บุคคลนั้นมีความเห็นว่าระดับการกระทำของเขาสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.3) ความอยากจะทำสิ่งต่าง ๆ (Valence = V) ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความไม่พอใจ

1.3.1) ความอยากในเชิงบวก คือ ความอยากหรือความพึงพอใจที่จะกระทำซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง +10

1.3.2) ความอยากในเชิงลบ คือ การไม่ปรารถนาหรือความไม่พึงพอใจที่จะกระทำซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง -10

1.3.3) ความรู้สึกเป็นกลาง คือ ความรู้สึกเฉย ๆ ของบุคคลซึ่งมีค่าเป็น 0

สูตร $F = E \times I \times V$

เมื่อ $F =$ พลังแรงจูงใจของบุคคล

$E =$ ความคาดหวัง

$I =$ ความเป็นไปได้

$V =$ ความอยากจะทำ

2) ทฤษฎีเสมอภาคของสเตซี อัดัม (Adam's Equity Theory) John Stacy Adam (ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 260) พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1963 โดยมีสมมติฐานว่า “คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม” ในการพิจารณาความเสมอภาคนั้น บุคคลจะเปรียบเทียบความพยายามของตนและรางวัลที่ได้รับกับความพยายามของบุคคลอื่น และรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ หากตนและบุคคลอื่นใช้ความพยายามเท่าเทียมกันและได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน แสดงว่าตนได้รับความเสมอภาคหรือความเป็นธรรม หากตนได้รับรางวัลน้อยกว่าบุคคลอื่น แสดงว่าตนไม่ได้รับความเสมอภาคและจะเกิดความเครียด โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

2.1) สูตรการหาความเสมอภาค

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ภาพที่ 2.4 สูตรการหาความเสมอภาค. ปรับปรุงจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์, โดย ยูภาพร ยูภาศ, 2550, มหาสารคาม : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

2.1.1) ปัจจัยนำเข้า หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลใช้ในการทำงาน เช่น ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ อาวุโส ทักษะ ความสามารถ ความตั้งใจ และความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น

2.1.2) ผลลัพธ์ หมายถึง รางวัลที่บุคคลได้จากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ประโยชน์เกื้อกูล โอกาสความก้าวหน้า สถานภาพ เป็นต้น

2.2) ผลเมื่อเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเสมอภาค อัดัมชี้ถึงวิธีการที่บุคคลใช้เมื่อเขาเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความรับความเสมอภาค ดังนี้

2.2.1) เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าของคน เช่น ลดความขยันในการทำงานลง เพื่อให้เกิดความเสมอภาค

2.2.2) เปลี่ยนผลลัพธ์ของตน เช่น เรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มขึ้น ให้เท่ากับบุคคลที่ตนไปเปรียบเทียบกับ

2.2.3) บิดเบือนการรับรู้ (Perceptual Distortion) โดยการเปลี่ยนสูตรการเปรียบเทียบเสียใหม่ หรืออาจใช้เหตุผลว่าเขารับรู้ปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของผู้อื่นผิดพลาด

2.2.4) เปลี่ยนแปลงแหล่งข้อมูลการเปรียบเทียบ (Changing the Source of Comparison) บุคคลอาจสรุปว่า ผู้อื่นมีทักษะสูงกว่าหรือมีเส้นสายกว่า จึงได้รับรางวัลมากกว่าตน

2.2.5) การใช้กลเม็ด (Manipulating) บุคคลอาจใช้วิธีการในรูปของการชักชวนให้ผู้อื่นใช้ปัจจัยนำเข้าให้เพิ่มมากขึ้นหรือเพิ่มความรับผิดชอบของผู้อื่นให้มากขึ้นหรือคอยรังควานผู้อื่น

2.2.6) หลีกหนีจากสถานการณ์ (Leaving the Situation) บุคคลอาจใช้เป็นวิธีการสุดท้ายเมื่อเขาใช้วิธีการอื่นไม่ได้ผล เช่น การลาออกจากงานหรือหนีจากสถานการณ์นั้น

3) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล็อก (Lock's Goal Setting Theory) (Edwin A. Locke , อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550, น. 261) พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1968 ล็อกอธิบายว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า ล็อกกำหนดหลักการ 4 ประการคือ

3.1) ความยากลำบากในเป้าหมาย (Goal Difficulty) คือ ระดับความเห็นของบุคคลที่มีต่อบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย หากบุคคลใดได้รับรางวัลในการทำงานที่ยากในอดีต เขาจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากกว่าเดิมในทางตรงกันข้าม หากเขาไม่ได้รับรางวัลจากการทำงานที่ยากในอดีต เขาจะไม่มีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายที่ยากกว่าเดิม

3.2) การกำหนดเป้าหมายให้มีความเฉพาะเจาะจง (Goal Specificity) คือ การกำหนดเป้าหมายให้อยู่ในรูปแบบของปริมาณที่เข้าใจและวัดได้

3.3) การยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) คือ ระดับของการที่บุคคลจะยอมรับเป้าหมายนั้นว่าเป็นเป้าหมายของตน แต่ปัญหาส่วนใหญ่คือโดยทั่วไปเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของพนักงานมักจะขัดกัน

3.4) การผูกมัดกับเป้าหมาย (Commitment) คือ การที่บุคคลผูกมัดตนเองกับเป้าหมายใด เขาจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ผู้บริหารจึงต้องมุ่งสร้างเป้าหมายที่ท้าทายร่วมกับผู้ร่วมงาน เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนทุกคนเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติและเป็นเป้าหมายที่คาดว่าจะนำความพึงพอใจสู่ทุกคนถ้าสามารถปฏิบัติได้จนบรรลุ

4) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายถึง ปฏิกริยา (Reaction) และการตอบสนอง (Response) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ต่าง ๆ พฤติกรรมของคนเป็นผลของการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระทำโดยการเสริมแรง หากบุคคลได้รับผลดีหรือความพึงพอใจจากการกระทำใด ๆ อย่างหนึ่งเขาจะเกิดแรงจูงใจในการกระทำ เช่นนั้นอีก ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลได้รับผลที่ไม่ดีหรือไม่พึงพอใจจากการกระทำใด ๆ เขาจะไม่เกิดแรงจูงใจในการกระทำเช่นนั้น (ยูภาพร ยูภาศ, 2550, น. 261 - 262)

ทฤษฎีการเสริมแรงที่รู้จักกันคือทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขของการกระทำและการปรับปรุงพฤติกรรมองค์การ (Operant Conditioning and Organization Behavior Modification = O.B.Mod.) ของสกินเนอร์ (B.F.Skinner) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) สกินเนอร์สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นโดยอ้างถึงทฤษฎีหัวแครอท (Carrot) และทฤษฎีไม้เรียว (Stick) ซึ่งเปรียบเทียบกับกรให้รางวัลและการลงโทษเพื่อควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เขาเปรียบเทียบว่าหากจะให้ลิงเคลื่อนที่ที่ต้องให้หัวแครอท ด้านหน้าของลิงและใช้ไม้เรียวตามมาข้างหลังลิงจึงจะเคลื่อนที่ไปตามที่ต้องการได้

4.1) หลักการของทฤษฎีสกินเนอร์ อธิบายถึงทฤษฎีนี้ว่า

4.1.1) การกำหนดเงื่อนไขของการกระทำ คือ การที่พฤติกรรมของบุคคลอาจถูกควบคุมได้โดยการเสริมแรงที่เหมาะสม เช่น รางวัล หรือการลงโทษ

4.1.2) การปรับปรุงพฤติกรรมองค์การ คือ การใช้หลักการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อควบคุมพฤติกรรม

4.2) หลักการเสริมแรงประกอบด้วย

4.2.1) การเสริมในเชิงบวก (Positive Reinforcement) คือ การให้รางวัลตอบแทน การกระทำเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงานเต็มที่ เพื่อจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น การชมเชย การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

4.2.2) การเสริมแรงในเชิงลบ (Negative Reinforcement) คือ การทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์เช่นนั้นอีก หรือไม่แสดงพฤติกรรมบางอย่างเนื่องจากกลัวผลร้ายที่ได้รับ เช่น การตำหนิ เป็นต้น

4.2.3) การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) คือ การเลิกการใช้การเสริมแรงในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อยับยั้งพฤติกรรมในอนาคตหรือขจัดพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมออกไป เช่น การยกเลิกการให้รางวัลเพื่อพนักงานจะไม่แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก หรือยกเลิกการตำหนิเพราะพนักงานบางคนที่เรียกร้องความสนใจ อาจคิดว่าการตำหนิเป็นสิ่งสนองความพอใจของเขาโดยคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ

4.2.4) การลงโทษ (Punishment) คือ สิ่งที่ใช้เพื่อขจัดพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนา โดยมุ่งมิให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก การลงโทษคล้ายกับการเสริมแรงเชิงลบ แต่เป็นการกำหนดโทษที่รุนแรงมากขึ้น เช่น หากพนักงานมีผลงานไม่ดี อาจถูกลดเงินเดือน หรือถูกไล่ออกจากงาน เป็นต้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การให้นิยามหรือความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหรือนักคิดได้บัญญัติ คำว่า การปกครองท้องถิ่น ไว้หลายประการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, น. 25) ได้รวบรวมนิยามความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น จากนักวิชาการทั้งต่างประเทศและไทย ไว้ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ๆ ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมีความอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปอย่างไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็กลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง อันจะเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของความเจริญ ตามความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการ ปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิทั้งตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิเป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคืออำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่นการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลมีนายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานครคือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนเพราะอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

วุฒิสาร ตันไชย (2546, น. 1) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงานแต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

โกวิทย์ พวงงาม และ อลงกรณ์ ธรรมแสง (2547, น. 7) ให้ความหมายว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างเป็นอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลังและกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและประชาชนในท้องถิ่น

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547, น. 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควรไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียง

หน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากราชการส่วนกลาง ที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

ลิจิต ซีรเวคิน (2548, น. 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครอง โดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระโดยความรับผิดชอบซึ่งคนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นมอบอำนาจในการปกครองและการบริหารงานต่าง ๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของคนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคลากร และบริหารการเงินและการคลังของตนเองโดยผู้บริหารได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงานแต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2546, น. 24) ได้เสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เพื่อแบ่งเบาภาระรัฐบาล ในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และแม้จะมีการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารองรับการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติ

หน้าที่ในหลากหลายบทบาท มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากองการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

2.3.3 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

พิธีสิทธิ์ คำนำวมศิลป์ (2546, น. 95) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผล เพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติ ซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว
3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง
4. การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพและมีส่วนได้เสียความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens)
5. การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

2.3.4 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523, น. 22) อธิบายว่า องค์การปกครองท้องถิ่นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์

เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์กัรนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์ และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

2.3.5 หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550, น. 17) หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองท้องถิ่น มีข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น พิพิธภัณฑสถาน โบราณสถานของท้องถิ่น ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรอื่น ๆ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง งานบรรเทาสาธารณภัย

3. เป็นงานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม งานด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น หรือต้องรับผิดชอบร่วมมือกับรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น เช่น สถานสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ รวมทั้งงานที่ให้ความบันเทิงกับประชาชนในชุมชน เช่น การจัดห้องสมุดสำหรับประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

4. เป็นงานเกี่ยวกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น เช่น การจัดตั้งสถานธนาขานบาล (โรงรับจำนำ) การจัดการตลาด การจัดบริการเดินรถ เป็นต้นงานประเภทนี้ถือเป็นกิจการที่ให้บริการแก่ประชาชน หากปล่อยให้เอกชนเข้ามาดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องรับมาดำเนินการเอง และยังเป็นการเพิ่มรายได้เข้าสู่หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพราะสามารถเรียกเก็บค่าบริการจากประชาชนได้

5. เป็นงานเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในฐานะที่การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันการเมืองสถาบันหนึ่งในระบอบประชาธิปไตย จึงมีหน้าที่ให้ความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น การจราจร การรักษาความสะอาด เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวคิดเพื่อการกระจายภารกิจของรัฐให้ชุมชนมีอำนาจในการบริหารบุคลากร การเงินและการคลัง มีการจัดเก็บรายได้และการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อชุมชนของตนเองโดยมีผู้บริหารที่ประชาชนเลือกเข้ามาทำหน้าที่ในการบริหาร และมีสภาที่ประชาชนเลือกเข้ามาทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ เพื่อออกกฎหมายบังคับใช้ในเขตอำนาจและควบคุมกำกับการทำงานของฝ่ายบริหารแต่องค์กรที่เป็นผลจากการกระจายอำนาจจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐไม่อาจมีฐานะเป็นรัฐอิสระได้

2.3.6 การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติไว้ ดังนี้

มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

มาตรา 282 การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย

ให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิด การจัดสรรทรัพยากรในภาครัฐ การมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงระดับขั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความยั่งยืนทางการคลังของรัฐ

ในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วคณะกรรมการตามวรรคสามจะต้องนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจหน้าที่ และการจัดสรรรายได้ที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นและจะมีผลประโยชน์ขัดกันกับการดำรงตำแหน่งตามที่กฎหมายบัญญัติมิได้

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในกรณีที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นต้องพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งและจำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติวรรคสาม และวรรคหก มาใช้บังคับ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีโครงสร้างการบริหารที่แตกต่างจากที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ ให้กระทำได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

มาตรา 285 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นนั้นไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์ และวิธีการเข้าชื่อ การตรวจสอบรายชื่อ และการลงคะแนนเสียงให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ

มาตรา 286 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อ รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 287 ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

ในกรณีที่การกระทำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอสมควร และในกรณีที่เห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนการกระทำนั้น หรืออาจจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 288 การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกันและอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งจะต้องประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ

ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมจะมีการจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ

การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา 290 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายบัญญัติ

กฎหมายตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่
2. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่
4. การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นบัญญัติไว้มีความสำคัญว่า รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนเอง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.1 ประวัติการจัดตั้ง

การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2547, น. 1) สรุปไว้ ดังนี้

ประเทศไทยมีการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ตลอดมาจนถึงปี พ.ศ. 2475 ก็มีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองขึ้นซึ่งการปฏิวัติในครั้งนี้ได้กระทำโดยกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่า คณะราษฎร กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ส่วนมากจะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากประเทศในทวีปยุโรปอัน ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส และเยอรมนี ซึ่งประเทศต่าง ๆ ดังกล่าว มีการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยกลุ่มบุคคลดังกล่าว จึงอยากให้ประเทศไทยมีการปกครองแบบประชาธิปไตย จึงร่วมกันเข้ายึดอำนาจการปกครองแล้วเปลี่ยนแปลงให้พระมหากษัตริย์มาทรงอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ และให้อำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศมาเป็นของประชาชนตามแบบประชาธิปไตย แต่ถ้าพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติในครั้งนี้เกิดขึ้นท่ามกลางสังคมแบบเดิมประชาชนไม่รู้เรื่องการปกครองเคยแต่ถูกปกครองอย่างเดียวการศึกษาก็ไม่เจริญแม้แต่ข้าราชการทั้งหลายซึ่งเป็นกลจักรในการปกครองก็ไม่รู้เรื่องประชาธิปไตยข้าราชการส่วนใหญ่ยังเป็นเจ้าขุนมูลนายยึดติดในลักษณะเผด็จการ ฉะนั้นคณะราษฎร จึงได้กำหนดโครงสร้างการปกครองโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสังคม และพื้นฐานการปกครองของประเทศไทยเป็นหลัก เพื่อโน้มนำไปสู่ระบบประชาธิปไตยอันสมบูรณ์แบบต่อไป โดยในส่วนกลางก็เอาระบบรัฐสภา อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมาใช้ โดยให้ประชาชนเลือกผู้แทนของตนเข้าสภา แต่ก็มีปัญหาที่ประชาชนทั้งประเทศยังไม่เข้าใจประชาธิปไตยและในขณะนั้นคณะราษฎรก็มีเป้าหมายอันแรงกล้าที่จะให้ประชาชนได้รู้เรื่องประชาธิปไตยรู้จักการปกครองตนเองและสามารถบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาสังคมให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวมจึงจำเป็นต้องให้การศึกษาแก่ประชาชนรวมทั้งให้ประชาชนได้มีโอกาสฝึกหัดการปกครองตนเองอย่างเร่งด่วนและกว้างขวางเท่าที่สามารถจะกระทำได้ ฉะนั้น ในปี พ.ศ. 2476 จึงได้จัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาลขึ้นเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนมีลักษณะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สมบูรณ์แบบ โดยกำหนดให้ท้องถิ่นที่เป็นเขตชุมชนมีความเจริญพอสมควรมีฐานะภาษีที่จะเก็บรายได้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปกครองตนเองได้ก็ให้จัดตั้งเป็นเทศบาลทันที และเพื่อให้สามารถจัดตั้งเทศบาลได้ง่ายขึ้นและแพร่หลายมากขึ้นได้กำหนดเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนครซึ่งการจัดตั้งเทศบาลในครั้งนั้น แม้ได้พยายามอย่างเต็มที่ก็จัดตั้งได้เพียง 118 แห่ง

เป็นเทศบาลตำบล 34 แห่ง เทศบาลเมือง 81 แห่ง และเทศบาลนคร 3 แห่ง มีจำนวนประชากรอยู่ในเขตเทศบาลรวมกันทั้งสิ้นเพียงประมาณร้อยละ 10 ของพลเมืองทั้งประเทศ จึงมีปัญหาคือขึ้นอีกว่าทำอย่างไรประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ อีกประมาณถึงร้อยละ 90 ได้มีโอกาสได้รู้เรื่องประชาธิปไตย ฉะนั้นจึงได้แก้ปัญหาดังกล่าวโดยจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นโดยบัญญัติไว้เป็นส่วนหนึ่งในพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฉะนั้นพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงมี 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ว่าด้วยเรื่องเทศบาลและส่วนที่ 2 ว่าด้วยเรื่องสภาจังหวัด การจัดตั้งสภาจังหวัดในครั้งแรกนั้นได้กำหนดให้ประชาชนเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้ามาเป็นสมาชิกโดยให้สมาชิกสภาจังหวัดมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งตอนนั้นเรียกว่าข้าหลวงประจำจังหวัด

ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 จึงได้ตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 แยกออกมาต่างหากจากพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 แต่ก็ยังเป็นสภาที่ปรึกษาและไม่เป็นนิติบุคคลแต่อย่างใดต่อมาในปี พ.ศ. 2495 รัฐบาลได้นำเอารูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบสุขาภิบาลที่ตั้งขึ้นในสมัยรัชการที่ 5 ออกมาประกาศใช้อีกครั้งหนึ่งตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 เพื่อให้สามารถจัดการปกครองท้องถิ่นได้ง่ายและกว้างขวางขึ้นอีกแต่จะมีระดับการปกครองท้องถิ่นน้อยกว่าเทศบาล สำหรับทางด้านสภาจังหวัดที่มีการเลือกตั้ง ตัวแทนประชาชนเข้ามาเป็นสภาที่ปรึกษานั้นในทางปฏิบัติไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดมักจะไม่ปรึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2495 มีการประชุมผู้ว่าราชการจังหวัดทั่วประเทศ ได้พิจารณาถึงเรื่องนี้ และที่ประชุมก็มีความเห็นว่าถ้าสภาจังหวัดคงอยู่ในสภาพเช่นนี้ ก็คงไม่มีประโยชน์ ควรยกเลิกไปเลยหรือต้องทำให้มีความหมายมากกว่านี้ อย่างน้อยก็ต้องให้เป็นสภานิติบัญญัติไม่ใช่สภาที่ปรึกษา

ฉะนั้นในปี พ.ศ. 2498 จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่โดยตราเป็นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ขึ้น โดยจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และให้มีสภาจังหวัดซึ่งเลือกตั้งจากประชาชน เป็นสภานิติบัญญัติ มีหน้าที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร และนอกจากนั้นยังมีอำนาจ สอบถามการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดด้วย และต่อมาตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

เมื่อได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดในปี พ.ศ. 2498 แล้ว ในปีนั้น จอมพล ป.พิบูลสงคราม ซึ่งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้เดินทางไปต่างประเทศรอบโลก ทั้งอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ในยุโรปได้เห็นว่าราษฎรในท้องถิ่นเขามีการประชุมปรึกษาหารือในการที่จะพัฒนาพื้นที่ของตนเอง จึงได้สั่งการให้กระทรวงมหาดไทยจัดตั้งสภาตำบลขึ้นให้ทั่วประเทศภายใน 3 เดือน กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งที่ 222 / 2499 ลงวันที่ 8

มีนาคม พ.ศ. 2499 จัดระเบียบสภาตำบลขึ้น และได้ประกาศตั้งสภาตำบลทั้งประเทศ จำนวน 4,000 กว่าแห่ง และในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ได้ตราพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้นด้วย เพื่อจัดตั้งตำบลที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่ขึ้นเป็นประธาน โดยได้จัดตั้งจำนวน 59 แห่ง นับว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรในระดับตำบลเพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้ และฝึกฝนปฏิบัติ ประชาธิปไตย ทั้งประเทศขึ้นเป็นครั้งแรกในขณะนั้นจึงมีองค์กรระดับตำบล 2 รูปแบบด้วยกันคือ รูปแบบหนึ่งเป็นนิติบุคคล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นนิติบุคคล นี้ต่อมาเรียกเลิกหมด เพราะความไม่พร้อมทั้งด้านรายได้และบุคลากร จึงเหลือเพียงสภาตำบล ตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทยที่ 222 / 2499 เท่านั้น

ต่อมารัฐบาลได้รับเงินช่วยเหลือจากประเทศสหรัฐอเมริกาทำโครงการพัฒนา พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย กรมการปกครองเองได้จัดตั้งกองฝึกรวมตั้งโรงเรียนนายอำเภอ ขึ้นมาเพื่อดำเนินโครงการและเร่งรัดพัฒนาสภาตำบล โดยทำการอบรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน และ สมาชิกสภาตำบล ให้มีความรู้ความเข้าใจและการพัฒนาพื้นที่ของตน และกระทรวงมหาดไทย มี คำสั่ง ที่ 275 / 2509 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2509 กำหนดให้จัดตั้งสภาตำบลรูปใหม่ขึ้นแตกต่างไปจาก สภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ฉบับเดิม (222 / 2499) คือ ฉบับเดิมกำหนดให้นายอำเภอ ดำรงตำแหน่งประธานตำบล ส่วนสภาตำบลฉบับใหม่ ตามคำสั่งที่ 275 / 2509 นี้ประธานสภาตำบล คือ กำนัน ในช่วงนี้จะมีสภาตำบลขึ้น 2 รูป ซึ่งเป็นเรื่องที่สับสนมากต่อมาในปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีการ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ยกเลิกสภาตำบลทั้ง 2 รูป และจัดตั้ง สภาตำบลรูปใหม่ขึ้นแทน มีกรรมการโดยตำแหน่งโดย มีกำนันเป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และกรรมการ โดยการเลือกตั้งจากหมู่บ้านละ 1 คน สภาตำบลตามประกาศคณะ ปฏิวัติฉบับที่ 326 นี้ ยังไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคลแต่อย่างใดจนกระทั่งมีพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ได้ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบ บริหารส่วนตำบล จึงได้ออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 เพื่อให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมีผล ทำให้สภาตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทั่วประเทศ และสภาตำบลมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนที่ผ่าน มาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเต็มรูปแบบนอกจากนี้ ประเทศไทย ยังมีหน่วยการปกครองที่ ทางกฎหมายกำหนด คือ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบ บริหารราชการกรุงเทพ พ.ศ. 2528 และ เมืองพัทยา ที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521

2.4.2 หลักเกณฑ์การจัดตั้ง

ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จำนวน 617 แห่ง ได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นเรื่อยจนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 6,746 แห่ง มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (กรมปกครอง, 2547, น. 19)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
2. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
3. องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวโดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน หรือให้หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้นต่อมาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท (มาตรา 40) ก็อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถจัดตั้งขึ้นได้จะต้องมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องจัดทำเป็นประกาศ กระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา โดยในประกาศให้ระบุชื่อ และขอบเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

2.4.3 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

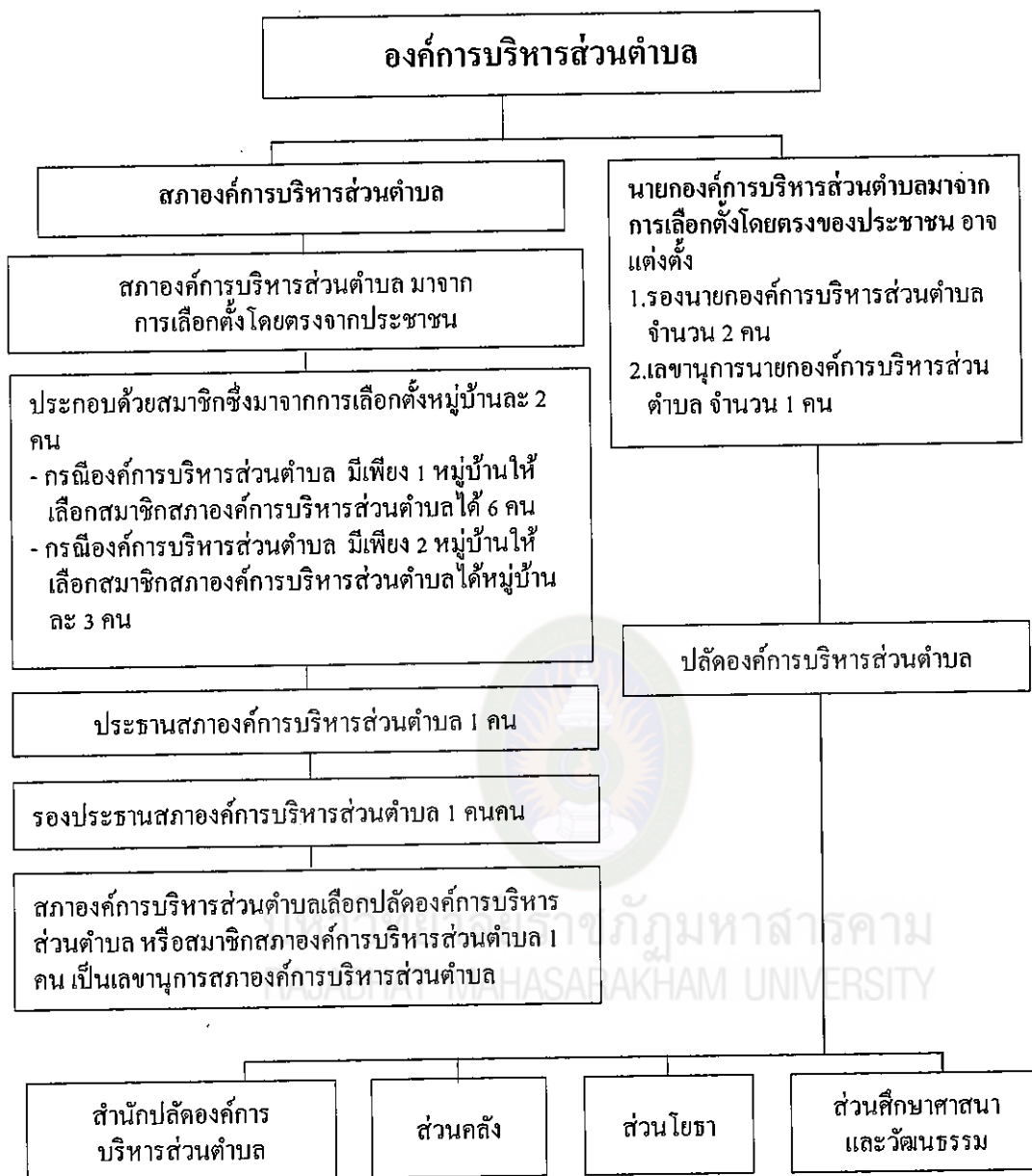
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้ (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552)

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ

2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบลกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการโดยมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราว

ละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

2. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คนและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการแต่งตั้งจากนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนในการดำรงตำแหน่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารพัฒนาบริหารงานทั้งหมด ทั้งบริหารพัฒนาตำบล บริหารงานบุคคล กำหนดนโยบายวางแผนการพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณรายจ่าย ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ในทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.5 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ ตามมาตรา 46 แห่ง พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.4.6 อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 59 กล่าวถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้พระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 60 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

2.4.6 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ มีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการประจำ และมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณาจากรายได้ พื้นที่ และประชากรในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งการบริหารออกเป็นอย่างน้อย 5 ส่วน ดังนี้ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี . 2555)

1. สำนักปลัดงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน และอื่น ๆ โดยมี ฝ่ายงานการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุขและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาคือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

5. ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคา ค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

2.4.7 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก หมายถึง การก่อสร้างถนนให้เชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้าน การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน การก่อสร้างถนนลูกรังเข้าสู่พื้นที่เกษตรกรรม ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายให้ใช้งานได้ และขุดลอกคลองให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดทั้งปี

2. ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล หมายถึง การจัดให้มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล จัดหาถังขยะให้แก่ละแวกบ้านอย่างพอเพียง จัดให้มีการทำความสะอาดถนนอยู่เสมอ จัดให้มีการทำความสะอาดที่สาธารณะอยู่เสมอ และมีการนำขยะมูลฝอยไปกำจัดอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ หมายถึง จัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าเป็นประจำทุกปี มีการณรงค์ให้ประชาชนกำจัดซากสัตว์ปีกเพื่อป้องกันโรคไข้หวัดนก มีการณรงค์ป้องกันโรคติดต่อที่สำคัญ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู โรคมือเท้าปากเป็นประจำทุกปี จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อแก่ประชาชนอยู่เสมอ และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง

4. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง การจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเหตุเพื่อช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัย การจัดหาอุปกรณ์ดับเพลิงประจำชุมชน โรงเรียนอย่างเพียงพอ การให้ความช่วยเหลือเมื่อประชาชนประสบภัยธรรมชาติเป็นประจำ จัดเตรียมเครื่องสูบน้ำไว้บริการเพื่อป้องกันน้ำท่วมและภัยแล้ง และจัดรถบริการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บเหตุอุทกภัยตลอด 24 ชั่วโมง

5. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หมายถึง การจัดตั้งศูนย์อินเตอร์เน็ตตำบล เพื่อใช้ในการศึกษาฟรี การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษาแก่สถานศึกษาในพื้นที่การจัดสรรงบประมาณโครงการอาหารกลางวันให้แก่นักเรียนอย่างเพียงพอ จัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ และจัดกิจกรรมอบรมจริยธรรมคุณธรรมเป็นประจำทุกปี

6. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ หมายถึง การสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มเด็ก เช่น วันเด็กแห่งชาติ การจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือผู้สูงอายุ เช่น ส่งเสริมอาชีพกลุ่มสตรี เช่น การปลูกหม่อนเลี้ยงไหม การจัดแข่งขันกีฬาสำหรับเยาวชนเป็นประจำ และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์แก่ผู้พิการ เช่น รถเข็น ขาเทียม

7. ด้านการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดกิจกรรมปลูกป่าเป็นประจำทุกปี การจัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์ป่าไม้เป็นประจำทุกปี การจัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์แหล่งน้ำเป็นประจำทุกปี การจัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่สาธารณะเป็นประจำ และจัดสรรงบประมาณในการบำรุงรักษาแหล่งน้ำอย่างเพียงพอ

8. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น หมายถึง การจัดกิจกรรมตามประเพณีในวันสงกรานต์ การส่งเสริมโครงการวิสาหกิจชุมชน OTOP หรืออื่น ๆ การจัดสถานที่สำหรับจำหน่ายสินค้าชุมชน การสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดกิจกรรมตามประเพณีบุญบั้งไฟ

9. ด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุข
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ

รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

2.4.7 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ ดังนี้

มาตรา 74 มีรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียม รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

มาตรา 75 มีรายได้จากภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บไว้ในจังหวัด

มาตรา 76 มีรายได้จากภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากร และค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทดังต่อไปนี้

1. ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากรซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุราซึ่งร้านขายสุราตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนันซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 77 มีรายได้จากค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

มาตรา 78 มีรายได้จากค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม

มาตรา 79 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้แบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 80 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มเพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บในอัตราร้อยละศูนย์

2. ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่นให้องค์การบริหารส่วนตำบล เก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

มาตรา 82 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

1. รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
5. เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
6. รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
7. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
8. รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 83 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้เงินจากกระทรวงทบวงกรม องค์การหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ได้เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.8 รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 85 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน
2. ค่าจ้าง
3. เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
4. ค่าใช้สอย
5. ค่าวัสดุ
6. ค่าครุภัณฑ์
7. ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
8. ค่าสาธารณูปโภค
9. เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น

10. รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

2.4.9 การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 90 ให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

ให้นายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวนตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบก็ได้

สรุปได้ว่า จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอีกรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือมีการตราพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และได้มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ใช้ได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ จน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ในด้านการบริหารจัดการภายในท้องถิ่นของตนและการเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการพัฒนาการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

2.5 บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.5.1 ประวัติอำเภอคอนสาร

อำเภอคอนสาร เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่บนฝั่งอ่าวไทย ตะวันออกหรืออ่าวบ้านดอน ห่างจากตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานีไปทางทิศตะวันออก 62 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 712 กิโลเมตร ที่ว่าการอำเภอคอนสาร ตั้งอยู่ริมถนนสาย บ้านใน - ขนอม ทางหลวงหมายเลข 4142 อยู่ในเขตหมู่ที่ 5 ตำบลคอนสาร มีพื้นที่ประมาณ 458 ตารางกิโลเมตร / 286,250 ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง ลาดไปทางชายฝั่งทะเลตอนเหนือ ทางตอนใต้ และตะวันออกเป็นแนวภูเขาสูง อุดมไปด้วยทรัพยากรป่าไม้ ทางตอนกลางของ ตะวันตกเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ทางตอนเหนือเป็นที่ราบ ชายฝั่งทะเลคอนสารเป็น ทะเลที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากร จึงมีอุตสาหกรรมแปรรูปอยู่มากมาย อำเภอคอนสารมี อาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือติดต่อกับอ่าวบ้านดอน ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอกาญจนดิษฐ์จังหวัดสุราษฎร์ ธานี และอำเภอสิชลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอขนอมจังหวัด

นครศรีธรรมราช และทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอกาญจนดิษฐ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภูมิอากาศ
อำเภอคอนสัก มีอากาศอบอุ่นตลอดปี อุณหภูมิเฉลี่ย 24.7 องศาเซลเซียส มี 2 ฤดูกาล คือ ร้อนและฝน

อำเภอคอนสัก เดิมอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอกาญจนดิษฐ์ ยกฐานะเป็นกิ่ง
อำเภอ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2512 เดิมมีเพียง 2 ตำบล คือ
ตำบลคอนสักและตำบลชคราม ต่อมาราษฎรตำบลไชคราม อำเภอกาญจนดิษฐ์ ได้ยื่นคำร้องขอ
โอนมาอยู่ในการปกครองของกิ่งอำเภอคอนสัก กระทรวงมหาดไทยจึงประกาศปรับปรุงเขตการ
ปกครองของกิ่งอำเภอคอนสักใหม่ โดยโอนตำบลไชครามมาขึ้นกับการปกครองของกิ่งอำเภอคอน
สัก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2512 จึงมีตำบลรวม 3 ตำบล กิ่งอำเภอคอนสักได้รับการยกฐานะจาก
กิ่งอำเภอคอนสักเป็นอำเภอคอนสัก เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 ต่อมาได้แยกหมู่บ้านของ
ตำบลไชครามและคอนสัก ตั้งเป็นตำบลใหม่ คือ ตำบลปากแพรก เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2521



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อำเภอคอนสารมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอไทย (อำเภอเกาะสมุย)
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอขนอม (จังหวัดนครศรีธรรมราช)
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอสิชล (จังหวัดนครศรีธรรมราช) และอำเภอ กาญจนดิษฐ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอกาญจนดิษฐ์

การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งพื้นที่การปกครอง
ออกเป็น 4 ตำบล 41 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลชลคราม (Chonlakhram)	6 หมู่บ้าน
2. ตำบลไชคราม (Chaiyakhram)	5 หมู่บ้าน
3. ตำบลคอนสัก (Don Sak)	14 หมู่บ้าน
4. ตำบลปากแพรก (Pak Phraek)	16 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตั้งอำเภอคอนสาร ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5 แห่ง ได้แก่

เทศบาลเมืองคอนสาร	ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลคอนสาร
องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชลครามทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลไชคราม	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไชครามทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสัก	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคอนสัก (เฉพาะนอก เขตเทศบาลเมืองคอนสาร)
องค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากแพรกทั้งตำบล

2.5.3 องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.5.3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“การศึกษาก้าวไกล น้ำไหลไฟสว่าง ทางไร้ฝุ่น ครอบครัวยุ่น เกื้อหนุน
เศรษฐกิจ ดำรงชีวิต แบบพอเพียง”

2.5.3.2 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชลครามเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอคอนสาร ตั้งอยู่
ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอ ห่างจากอำเภอคอนสารประมาณ 18 กิโลเมตร พื้นที่บางส่วน
ติดบริเวณอำเภอไทยตอนล่าง

2.5.3.3 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อ อ่าวบ้านคอน โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่ปากคลองนุ้ย บริเวณพิกัด NL 635249 ไปทางทิศตะวันออกที่ปากคลองท่าทอง บริเวณพิกัด NL 688260 รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ 6 กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลท่าอุแท อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่กึ่งกลางคลองท่าทอง บริเวณพิกัด NL 687175 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวคลองท่าทอง สิ้นสุดที่บริเวณพิกัด NL 653196 รวมระยะเวลาทางด้านทิศใต้ประมาณ 7 กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลไชยคราม อำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่ปากคลองคราม บริเวณพิกัด NL 688260 ลงมาทิศใต้ตามแนวคลองคราม บรรจบคลองท่าทอง สิ้นสุดที่บริเวณพิกัด NL 687175 รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ 15 กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลท่าอุแท และตำบลท่าทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่คลองท่าทอง บริเวณพิกัด NL 653196 ไปทางทิศเหนือถึงบริเวณพิกัด NL 652207 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงพิกัด NL 636220 ไปทางทิศเหนือบรรจบคลองนุ้ยที่บริเวณพิกัด NL 632237 ไปทางทิศเหนือตามคลองนุ้ย สิ้นสุดที่ปากคลองนุ้ย บริเวณพิกัด NL 635249 รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ 7 กิโลเมตร

2.5.3.4 เนื้อที่ มีพื้นที่ตำบลทั้งหมด 73.50 ตารางกิโลเมตร

2.5.3.5 ประชากร

จำนวนประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม แบ่งตามหมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ 1 บ้านพอด มีจำนวนประชากร ชาย 367 คน หญิง 405 คน
- หมู่ที่ 2 บ้านครามล่าง มีจำนวนประชากร ชาย 134 คน หญิง 150 คน
- หมู่ที่ 3 บ้านคอนเกลี้ยง มีจำนวนประชากร ชาย 83 คน หญิง 93 คน
- หมู่ที่ 4 บ้านครามบน มีจำนวนประชากร ชาย 175 คน หญิง 164 คน
- หมู่ที่ 5 บ้านคอนนาวี มีจำนวนประชากร ชาย 148 คน หญิง 147 คน
- หมู่ที่ 6 บ้านหาดใหญ่ มีจำนวนประชากร ชาย 183 คน หญิง 191 คน

จำนวนครัวเรือน 888 ครัวเรือน จำนวนประชากรในตำบลชลครามในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนดังนี้ ชาย 1,090 คน หญิง 1,150 คน รวม 2,240 คน

2.5.3.6 สภาพภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศของตำบลบ้านท่าเนียน ร้อนชื้น ฝนตกชุก มีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี 30 องศาเซลเซียส

2.5.3.7 ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบชายฝั่งทะเล มีที่ราบลุ่มเหมาะกับการทำเกษตร ฤดูฝนจะมีน้ำท่วมเป็นขัง เนื่องจากน้ำป่าไหลลงทะเลไม่สะดวกเพราะมีถนนและคลองชลประทานขวางกั้นและมีน้ำทะเลหนุนขึ้น คลื่นซัดขึ้นฝั่งน้ำท่วมบ้านประชาชน ถนนสายเรียบริมทะเลมีความเสียหาย ส่วนฤดูแล้งเกิดน้ำกร่อย น้ำทะเลไล่น้ำจืดพื้นที่ทางการเกษตรเสียหาย ด้านทิศเหนือเป็นที่ราบชายฝั่งทะเลติดอ่าวบ้านดอน ปากคลองครามมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรชายฝั่งทะเล ลักษณะพื้นที่ชายฝั่งเป็นดินเลน

2.5.3.8 อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ประมง ทำไร่สวนผสม เลี้ยงสัตว์ ทำสวนปาล์ม ทำนาข้าว และรับจ้างทั่วไป

2.5.4 องค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.5.4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ประสานงานเพื่อ ชุมชน ระดมภูมิปัญญา สืบสานประเพณี”

2.5.4.1 พันธกิจ (Mission)

- 1) พัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน
- 2) บำรุงส่งเสริม การประกอบอาชีพของประชาชน การรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- 3) จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางบกและทางน้ำ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ทั้งของประชาชนในพื้นที่และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการระดมความคิด
- 5) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ทุกระดับ ทุกประเภท
- 7) ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ
- 8) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การระบาย น้ำ ต่าง ๆ บรรเทาปัญหาน้ำท่วม น้ำในการเกษตร
- 9) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

2.5.4.2 จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- 1) คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น ได้มาตรฐานในระดับหนึ่ง
- 2) การประกอบอาชีพมั่นคง การรวมกลุ่มประกอบอาชีพมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีราย ได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น
- 3) การคมนาคมทั้งทางบกทางน้ำ และการสาธารณสุขปโภคต่าง ๆ ทั่วถึงเพียงพอ และได้ มาตรฐาน สะดวกรวดเร็ว
- 4) ประชาชน หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนา ท้องถิ่น มีการประสานงานที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีการระดมความคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- 5) ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ยังคงดำรงอยู่และสืบทอดต่อไป ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมถ่ายทอดให้เป็นมรดกแก่ชนรุ่นหลัง
- 6) ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตามอัธยาศัยทั้งในระบบ และนอกระบบ
- 7) เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ได้รับการช่วยเหลือพัฒนาอย่างทั่วถึง
- 8) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งของได้รับการดูแลรักษาอย่างยั่งยืน การระบายน้ำต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีแหล่งน้ำในการเกษตรเพียงพอตลอดปี
- 9) ประชาชนปลอดภัยจากโรคร้ายแรง และ โรคติดต่อ มีสุขภาพแข็งแรง สุขอนามัยที่ดี

2.5.4.3 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอคอนสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอห่างจากอำเภอคอนสาร ประมาณ 15 กิโลเมตร

2.5.4.4 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ทะเลอ่าวบ้านดอน (หาดทรายแก้ว)

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอกาญจนดิษฐ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคอนสารและตำบลปากแพรก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลชลครามและอำเภอกาญจนดิษฐ์

2.5.4.5 เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลไชยครามมีเนื้อที่ ประมาณ 31 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 19,375 ไร่

2.5.4.6 จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้าน มีทั้งหมด 5 หมู่บ้านจำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน 5 หมู่

2.5.4.7 ประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น 2,028 คน แยกเป็น ชาย 1,005 คน หญิง 1,023 คน เฉลี่ย 65 คน/ตารางกิโลเมตร

2.5.4.8 สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ได้แก่ การทำสวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน มะพร้าว ทำนาข้าว ปลูกผัก เลี้ยงกุ้งกุลาดำ เลี้ยงสัตว์ และรับจ้างทั่วไป

2.5.4.9 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม มีทรัพยากรป่าไม้ บริเวณภูเขา ป่าชายเลน แหล่งน้ำธรรมชาติ รวมทั้งสัตว์น้ำ

2.5.5 องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.5.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“ชุมชนเข้มแข็ง ภาคเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน”

2.5.5.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน
- 2) การจัดการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 3) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้อยู่ดีมีสุข
- 4) ส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรครบวงจร
- 5) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

2.5.5.3 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 114 หมู่ที่ 9 (บ้านห้วยเสียด) ถนนบ้านในชนอม ตำบลคอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศใต้ห่างจากที่ว่าการอำเภอ ประมาณ 6 กิโลเมตร

2.5.5.4 เนื้อที่ มีเนื้อที่ 139 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น 86,875 ไร่

2.5.5.5 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลคอนสัก อำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อบต.ปากแพรก อำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อบต.ควนทองและเทศบาลท้องเนียน อำเภอขนอม

จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อบต.ไชยคราม อำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.5.5.6 จำนวนหมู่บ้าน

1) จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.คอนสัก เต็มทั้งหมู่บ้าน 8 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 1,2,4,10,11,12,13 และ 14

2) จำนวนหมู่บ้านที่มีพื้นที่ของเทศบาลตำบลคอนสักบางส่วน 1 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 9 ท้องถิ่นอื่นในตำบล

3) จำนวนเทศบาล 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลคอนสัก

2.5.5.7 ประชากร

จำนวนประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสัก มีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่ 1 ครั้วเรือน 454 ครั้วเรือน ชาย 747 คน หญิง 767 คน รวม 1,514 คน

หมู่ที่ 2 ครั้วเรือน 247 ครั้วเรือน ชาย 325 คน หญิง 340 คน รวม 665 คน

หมู่ที่ 4 ครั้วเรือน 160 ครั้วเรือน ชาย 206 คน หญิง 182 คน รวม 388 คน

หมู่ที่ 9 ครั้วเรือน 375 ครั้วเรือน ชาย 507 คน หญิง 534 คน รวม 1,041 คน

หมู่ที่ 10 ครั้วเรือน 258 ครั้วเรือน ชาย 342 คน หญิง 364 คน รวม 706 คน

หมู่ที่ 11 ครั้วเรือน 86 ครั้วเรือน ชาย 84 คน หญิง 87 คน รวม 171 คน

หมู่ที่ 12 ครั้วเรือน 201 ครั้วเรือน ชาย 335 คน หญิง 295 คน รวม 630 คน

หมู่ที่ 13 ครั้วเรือน 136 ครั้วเรือน ชาย 250 คน หญิง 232 คน รวม 482 คน

หมู่ที่ 14 ครั้วเรือน 194 ครั้วเรือน ชาย 366 คน หญิง 372 คน รวม 738 คน

รวมประชากรทั้งหมด 9 หมู่บ้าน 6,335 คน และจำนวนครั้วเรือนทั้งหมด

2,111 ครั้วเรือน

2.5.5.8 จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1) การพัฒนาคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ สะดวก การขนส่งและมีระบบผังเมืองมาตรฐาน

2) พัฒนาการศึกษาและคนสังคมในชุมชน/หมู่บ้านให้มีศีลธรรม จริยธรรม มีธรรมชีวิต ชื่อสัตย์สุจริตมีจิตสาธารณะ

- 3) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนในท้องถิ่นให้อยู่ดีมีสุข
- 4) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน/หมู่บ้านให้มีความสงบเรียบร้อยปลอดภัย
- 5) ส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร พาณิชยกรรม อุตสาหกรรมในครัวเรือน การท่องเที่ยวและการกีฬา
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนคุ้มครอง ดูแล สาธารณสมบัติ พื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ส่งเสริมการสร้างพลังมวลชนในการป้องกันยาเสพติด

2.5.6 องค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก อำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.5.6.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“ปากแพรกประตูการท่องเที่ยว การคมนาคมดี การเกษตรก้าวหน้า ชาวประชาามีสุข ตามวิถีพอเพียง”

2.5.6.2 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก มีที่ทำการตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ 16 ตำบลปากแพรก บนถนนสายสุราษฎร์ธานี - นครศรีธรรมราช ห่างจากที่ว่าการอำเภอคอนสักคอนประมาณ 25 กิโลเมตร

2.5.6.3 พื้นที่ มีเนื้อที่ 160.58 ตารางกิโลเมตร

2.5.6.4 อาณาเขต

ทิศเหนือ จดเขต อบต. คอนสัก

ทิศใต้ จดเขต อบต. สีจีด อ.สีชล จ.นครศรีธรรมราช และอบต.ท่าอุแท

อ.กาญจนดิษฐ์

ทิศตะวันออก จดเขต อบต. กวนทอง อ.ขนอม จ.นครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก จดเขต อบต. ไชยคราม อ.คอนสัก จ.สุราษฎร์ธานี

2.5.6.5 ภูมิประเทศ

สภาพโดยส่วนใหญ่เป็นที่ลาดเชิงเขาสู่พื้นที่ราบและป่าสมบูรณ์ เช่น ป่าไชยคราม - วัดประดู่ น้ำตกวิภาวดีและน้ำตกกลางทอง

2.5.6.6 จำนวนหมู่บ้าน

ตำบลปากแพรกมีจำนวนหมู่บ้าน 16 หมู่บ้าน และเป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรกเต็มทั้งหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านโน	หมู่ที่ 9 บ้านท่าโก
หมู่ที่ 2 บ้านเหนือก	หมู่ที่ 10 บ้านเขาวง
หมู่ที่ 3 บ้านเขาแร่	หมู่ที่ 11 บ้านคลองครามเหนือ
หมู่ที่ 4 บ้านเขาพระอินทร์	หมู่ที่ 12 บ้านเขาแทง
หมู่ที่ 5 บ้านคอกช้าง	หมู่ที่ 13 บ้านเขาหลวง
หมู่ที่ 6 บ้านป่าอม	หมู่ที่ 14 บ้านใหม่สามัคคี
หมู่ที่ 7 บ้านคอนเสาธง	หมู่ที่ 15 บ้านดินแดง
หมู่ที่ 8 บ้านคลองคราม	หมู่ที่ 16 บ้านคลองกั๊ด

2.5.6.7 ประชากร

ตำบลปากแพรกมีประชากรทั้งสิ้น 13,218 คน แยกเป็น ชาย 6,620 คน หญิง 6,598 คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 4,763 ครัวเรือน มีหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน 16 หมู่บ้าน

2.5.6.8 สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชากรในตำบลปากแพรกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ประมาณร้อยละ 75 ของพื้นที่ (สวนยางพารา ทำนา และสวนผลไม้อื่น ๆ) ทำการค้าขาย ร้อยละ 10 รับจ้าง ร้อยละ 14

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิ โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

มงคล ปันดี (2547) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.20 ซึ่งสามารถสะท้อนลำดับความผูกพันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่วงใย ในอนาคตขององค์กร การพยายามในการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกรักภูมิใจในการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องกับองค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และความต้องการ ดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ชนิษฐา ศรีทอง (2549) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดใน 3 ด้านได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมปานกลาง ปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง โดย 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งมีความรู้สึกไม่สบายใจหากทำงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า อยู่ในระดับสูงเนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยองค์กรในระดับสูงมาก พுகถึงองค์กรในแง่ดีอยู่เสมอ และไม่เคยเข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการงานองค์กรได้เอื้ออำนวยให้บุคลากรแสดงศักยภาพออกมา

ได้อย่างเต็มที่และ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งงานในระดับสูงมาก เพราะได้มา ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของ องค์กรในระดับสูงมากเช่นกัน อีกทั้งองค์กรมีการกำหนดเส้นทางงานอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในระดับสูง

มณฑนา ตูลณิษกะ (2552) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร, น. กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสพการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วน ทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัย ด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ความความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจของ องค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศศิพล เกสร (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นของ องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร ส่วนท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) โดยสรุป บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ แตกต่างกัน ($p > .05$)

พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Balfour (1990, p. 274) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คนพบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการทำงาน และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Grube and Castaneda (1994, pp. 370 - 380) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 9 กลุ่ม จำนวน 2,734 คน โดยได้นำองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Mayer มาศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ การให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์กร และการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Lok and Crawford (1999, pp. 365 - 375) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 251 ชุด ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์

ในระดับสูงกับความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันองค์กร ลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ ส่วนอายุและระยะเวลาในการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

Estad (2001, pp. 347 - 351) ได้ศึกษาความผูกพันที่เป็นเลิศต่อ The Forte Hotel Group ทั่วโลก 250 สาขา ระหว่างปี 1998 - 2000 โดยเริ่มปรับโครงสร้างเกี่ยวกับ Brand ให้มีความชัดเจนมากขึ้นในต้นปี 1998 รวมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรม ความผูกพันของพนักงาน ในโรงแรมทุกคนทุกสาขา และจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความผูกพันที่เป็นเลิศมากกว่าหนึ่งล้านชั่วโมง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ผลที่ได้รับกลับมาในทางบวก คือ พนักงานมีความพึงพอใจ ลูกคามีความพึงพอใจ ที่ชี้ชัดให้เห็นถึงความผูกพันที่เป็นเลิศในการทำงาน เพราะพนักงานทุกคนควรมีความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันต่อแผนกงานอื่นที่ไม่ใช่แผนกตนเองเท่า ๆ กัน ไม่ว่าจะทำงานกับองค์กรมายาวนานเท่าใดก็ตาม ดังนั้น Forte จึงต้องพยายามสนับสนุนทุกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความผูกพันเพิ่มขึ้น และเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง Forte ได้วางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในระยะยาวที่ส่งเสริมการสะท้อนของความผูกพันที่เป็นเลิศ

Salvaggio (2004, p. 5824) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคคลในระดับกลุ่มย่อยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยศึกษาจากการทำงาน งานที่ผ่านมาของบุคคลภาพรวมในระดับองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานที่ว่า บุคคลระดับกลุ่มย่อยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับกลุ่มย่อยได้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีสามปัจจัยหลักได้แก่ บุคคลระดับกลุ่มย่อย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งทั้งหมดร่วมกันสนับสนุนสมมติฐานว่า บุคคลระดับกลุ่มย่อยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับกลุ่มย่อยได้

Fenton-LeShore (2005, p. 44) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน งานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสาธารณะที่มีมาตรฐานการเรียนต่ำในเมืองนิวยอร์ก ที่มีขอบเขตการสอนของวิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และอัตราการสำเร็จการศึกษา มาตรฐานการศึกษาในระดับสี่ โดยการสัมภาษณ์คณะกรรมการการศึกษาเมืองนิวยอร์ก ผู้เกี่ยวข้อง ครูและครูใหญ่ เกี่ยวข้องกับการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อหาความสัมพันธ์ทางบวกของตัวแปร จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า ตัวแปรทั้งสามไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการศึกษาเอกสารจำนวนหนึ่งทำให้เชื่อได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ดังนั้น Fenton จึงเสนอแนะให้ศึกษาความสัมพันธ์เหล่านี้อีกครั้ง โดยการให้การวิเคราะห์ถดถอยในการวิเคราะห์เพื่ออธิบายธรรมชาติของความสัมพันธ์ดังกล่าว

Doyle (2006, p. 628) ได้ศึกษาบทบาทของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาสาสมัครในองค์กร การศึกษานี้เพื่อเพิ่มพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในปัจจุบัน โดยการประยุกต์จากการศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ศึกษาจากคนงานที่อาสาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกศึกษาแรงจูงใจกับเหตุผลส่วนตัวของอาสาสมัคร และศึกษาผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สำหรับองค์กรและกลยุทธ์กับยุทธศาสตร์ทางความคิดของอาสาสมัคร ทดสอบสมมติฐานทางด้านจิตวิทยา ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสนับสนุนองค์กร ด้านแรงจูงใจที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น และด้านยุทธศาสตร์ทางความคิดของอาสาสมัครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร การเอาใจใส่ในการทำงาน เวลาในการทำงานต่อเดือน การดำรงอยู่ และอาสาสมัครที่มีเป้าหมายทางยุทธศาสตร์

Nichol (2006, p. 418) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กรณีเปรียบเทียบผู้ทำงานแบบดั้งเดิมและผู้ทำงานแบบปรับเปลี่ยนได้ จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ สถานการจ้าง การรับรู้ความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพในการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า มีสามส่วนที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ 1) การทดสอบทฤษฎีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจากการศึกษาเอกสาร 2) การเปรียบเทียบผู้ทำงานแบบดั้งเดิม และ 3) การเปรียบเทียบ กับผู้ทำงานปรับเปลี่ยนได้

สรุป จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในการทำงาน และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน

2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Miner (1992), Herzberg, (195) (113 - 115), Buchanan (1974, p. 533), Porter (1974, p. 604) และ Steers (1977, p. 46) ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์

- 1.ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.การยอมรับนับถือ
- 3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4.ความรับผิดชอบ
- 5.ลักษณะของงาน
- 6.นโยบายและการบริหาร
- 7.การปกครองบังคับบัญชา
- 8.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 9.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 10.สภาพการทำงาน
- 11.เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
- 12.ความมั่นคงในการทำงาน
- 13.อิสรภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล

- 1.ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม
(Behavioral Commitment)
- 2.ความผูกพันทางด้านเจตคติ
(Attitudinal Commitment)

ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและกำหนดวิธีการวิจัยไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 140 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2559) จำแนกได้ดังนี้

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 3.1.1.1 พนักงานข้าราชการ | จำนวน 64 คน |
| 3.1.1.2 พนักงานจ้าง | จำนวน 76 คน |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.727, อ้างถึงใน สันญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติ อัมพร, 2558, น. 121 - 124) ดังนี้

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

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง (คน)

N แทน จำนวนประชากร (คน)

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ .05

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{140}{1 + 140(.05)^2}$$

$$= 103.704 \text{ คน}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการคำนวณตาม สูตรของ Yomane คำนวณได้ 103.704 คน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 104 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

3.1.3.1 การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่างจากทุกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 4 แห่ง โดย แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 104 คน ออกเป็น 4 กลุ่ม โดยวิธีการกำหนดสัดส่วน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

ตารางที่ 3.1

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ	องค์การ บริหาร ส่วน ตำบล	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		พนักงาน ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง	รวม	พนักงาน ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง	
1	ชลคราม	12	8	20	9	6	15
2	ไชยคราม	12	8	20	9	6	15
3	คอนสาร	16	12	28	12	9	21
4	ปากแพรก	24	48	72	18	35	53
	รวม	64	76	140	48	56	104

ที่มา. สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรับปรุงจาก ประวัติอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. 2559. สืบค้น จาก <http://WWW.Don Sak. Surat Thani>.

3.1.3.2 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

แล้วได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีจับสลาก โดยเขียนชื่อบุคลากรลงในแผ่นกระดาษใช้ 1 แผ่น ต่อ 1 ชื่อ ใส่ลงในกล่องแล้วจึงหยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่องอีก เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน ถ้าจับได้รายชื่อเดิมจะจับใหม่ ดำเนินการจับสลากขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่งจนกว่าจะครบ 4 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 104 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถาม มี 4 ตอน รวมทั้งหมด 73 ข้อ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปลายเปิด (Open - Ended Question) ได้แก่ หนี้สิน สถานภาพการทำงาน อายุงาน และเงินเดือน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 49 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยมีระดับการวัด 5 ระดับ คือ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 13 ด้าน ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน	ข้อที่ 1 - 3 จำนวน 3 ข้อ
การยอมรับนับถือ	ข้อที่ 4 - 6 จำนวน 3 ข้อ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ข้อที่ 7 - 11 จำนวน 5 ข้อ
ความรับผิดชอบ	ข้อที่ 12 - 14 จำนวน 3 ข้อ
ลักษณะของงาน	ข้อที่ 15 - 19 จำนวน 5 ข้อ
นโยบายและการบริหาร	ข้อที่ 20 - 23 จำนวน 4 ข้อ
การปกครองบังคับบัญชา	ข้อที่ 24 - 28 จำนวน 5 ข้อ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ข้อที่ 29 - 32 จำนวน 4 ข้อ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ข้อที่ 33 - 36 จำนวน 4 ข้อ
สภาพการทำงาน	ข้อที่ 37 - 39 จำนวน 3 ข้อ
เงินเดือนและประโยชน์เกี่ยวกับ	ข้อที่ 40 - 42 จำนวน 3 ข้อ
ความมั่นคงในการทำงาน	ข้อที่ 43 - 45 จำนวน 3 ข้อ
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน	ข้อที่ 46 - 49 จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยมีระดับการวัด 5 ระดับ คือ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ประกอบด้วยความผูกพัน 2 ด้าน ดังนี้

ด้านพฤติกรรม	ข้อที่ 1-9 จำนวน 9 ข้อ
ด้านเจตคติ	ข้อที่ 10-18 จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open - Ended) จำนวน 2 ข้อ

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาให้คะแนน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมี 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

3.3.4.1 นางศศิธร ทับหิรัญ วุฒิ ร.ม. (การเมืองการปกครอง) ตำแหน่ง ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไชคราม อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.3.4.2 ผศ.ดร.กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิ ศศ.ค. (ภาษาไทย) ตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.3.4.3 ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิ ป.ด. (ประชากรศาสตร์) ตำแหน่งประธาน คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเกษตรศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินและวัดผล

3.3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และนำผลของการ ตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ โรวินลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (Hambleton) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551, น.107-108) เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC มีเกณฑ์ดังนี้

3.3.5.1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้

3.3.5.2 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ ผู้วิจัย วิเคราะห์ค่า IOC ได้เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ถือว่าข้อนั้นมีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้

3.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน

3.3.7 นำผลที่ได้จากผลการทดลองไปวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยการหาค่าอำนาจ จำแนก Item Total Correlation (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551, น. 111 - 113)

3.3.8 นำค่า Item Total Correlation ของข้อคำถามแต่ละข้อมาทดสอบกับสมมติฐาน ถ้าข้อ คำถามข้อใดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่าข้อนั้นมีคุณภาพ สามารถใช้ได้

การทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าวิกฤติจากตารางของเพียร์สัน (Critical Values for

Pearson r) เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ ในงานวิจัยนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง 36 คน องศาอิสระ (Degree of Freedom) จะเท่ากับ $df = N - 2 = 36 - 2 = 34$ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นการทดสอบแบบทางเดียว (One - Tailed Test) พบว่า มีค่าวิกฤติที่ .279

งานวิจัยนี้มีค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correlation) รายข้ออยู่ระหว่าง .293 - .744 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤติที่ .279 จึงถือว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีคุณภาพ สามารถใช้ได้

3.3.9 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 8 มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551, น. 94) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .954

3.3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามทั้งหมด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วเป็นฉบับจริงเพื่อไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 1 คน เพื่อนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อมาดำเนินการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด 104 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาวิเคราะห์ผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทั้ง 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 - 3 ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ของการวิจัย

จำนวน 2 ข้อ

3.5.1 การศึกษาเพื่อหาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิเคราะห์ได้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าที่ได้มาหาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของ ลิกิรท์ (Likert) ได้ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น.77)

ระดับความผูกพัน	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความผูกพัน กำหนดเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น.77)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความว่า มีความผูกพันน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แปลความว่า มีความผูกพันน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แปลความว่า มีความผูกพันปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แปลความว่า มีความผูกพันมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แปลความว่า มีความผูกพันมากที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยเลือกวิธีการแบบ Enter มีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

3.5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ต้องมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ตัวแปรอิสระตัวใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถือว่าเหมาะสมที่จะนำเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

3.5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และไม่เกิดภาวะ Multicollinearity โดยดูจากค่า Collinearity Statistics ที่มีค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance มีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ ค่า VIF

ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิดภาวะ Multicollinearity ถ้าตัวแปรอิสระตัวใดมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงเกินไป หรือเกิดภาวะ Multicollinearity ตัวแปรอิสระตัวนั้นจึงไม่เหมาะสมที่จะเข้าสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 4 ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 การวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้วิธีของ Rovinelli และ Hambleton ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551, น. 107 - 108)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.5.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หาโดยวิธีใช้สูตร α -Coefficient ของ Cronbach ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551, น. 94)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_j^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
 s_j^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

3.5.3 การหาข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้(สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551, น.119)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

3.5.4 การหาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551, น.124)

3.5.4.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.4.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.5 การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สูตร

สมการเชิงเส้นในรูปคะแนนดิบ (สัญญา เคนาภูมิ, 2556, น. 138)

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

เมื่อ	y	แทน	ค่าคะแนนพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ของตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
	a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
	n	แทน	จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)
	b_1, b_2, \dots, b_n	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ n ตามลำดับ
	x_1, x_2, \dots, x_n	แทน	ค่าคะแนนดิบ ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ n ตามลำดับ

สมการเชิงเส้นในรูปคะแนนมาตรฐาน (สัญญา เคนาภูมิ, 2556, น.140)

$$z = \beta_1z_1 + \beta_2z_2 + \dots + \beta_nz_n$$

เมื่อ	z	แทน	ค่าคะแนนพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
	$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ n ตามลำดับ
	z_1, z_2, \dots, z_n	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ n ตามลำดับ
	n	แทน	จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
P-value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์การถดถอย
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R^2_{adj}	แทน	ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _{bt}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y	แทน	ความผูกพันของบุคลากร
X_i	แทน	ความสำเร็จในการทำงาน

X_2	แทน การยอมรับนับถือ
X_3	แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
X_4	แทน ความรับผิดชอบ
X_5	แทน ลักษณะของงาน
X_6	แทน นโยบายและการบริหาร
X_7	แทน การปกครองบังคับบัญชา
X_8	แทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
X_9	แทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X_{10}	แทน สภาพการทำงาน
X_{11}	แทน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
X_{12}	แทน ความมั่นคงในการทำงาน
X_{13}	แทน อิศรภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.2.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าต่ำสุด (Minimum), ค่าสูงสุด (Maximum), ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (หนึ่งสิ้น) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (บาท)
1. หนึ่งสิ้น	Minimum	0
	Maximum	2,000,000.00
	Mean	149,211.54

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลหนึ่งสิ้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหนึ่งสิ้นต่ำสุดเป็นเงิน 0 บาท และมีหนึ่งสิ้นสูงสุดเป็นเงิน 2,000,000 บาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 149,211.54 บาท

ตารางที่ 4.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (สถานภาพการทำงาน, อายุงาน, เงินเดือน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. สถานภาพการทำงาน	พนักงานข้าราชการ	48	46.20
	พนักงานจ้าง	56	53.80
	รวม	104	100.00
3. อายุงาน	1 - 4 ปี	26	25.00
	5 - 8 ปี	41	39.40
	9 - 12 ปี	22	21.20

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	12 - 16 ปี	15	14.40
	รวม	104	100.00
4. เงินเดือน	9,000 - 14,750 บาท	26	25.00
	14,751 - 20,500 บาท	33	31.70
	20,501 - 26,250 บาท	29	27.90
	26,251 - 32,000 บาท	16	15.40
	รวม	104	100.00

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายข้อมูลทั่วไป (สถานภาพการทำงาน, อายุงาน, เงินเดือน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

สถานภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 104 คน แบ่งเป็น พนักงานข้าราชการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 และพนักงานจ้าง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80

อายุงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 16 ปี โดยแบ่งเป็นช่วงอายุงาน ช่วงละ 4 ปี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อายุงาน 5-8 ปี มีจำนวนบุคลากร 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 อายุงาน 1-4 ปี มีจำนวนบุคลากร 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุงาน 9-12 ปี มีจำนวนบุคลากร 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และอายุงาน 12-16 ปี มีจำนวนบุคลากร 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

เงินเดือน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเงินเดือนตั้งแต่ 9,000-32,000 บาท โดยแบ่งเป็นช่วงเงินเดือน ช่วงละ 5,750 บาทเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เงินเดือน 14,751-20,500 บาท มีจำนวนบุคลากร 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 เงินเดือน 20,501-26,250 บาท มีจำนวนบุคลากร 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 เงินเดือน 9,000-14,750 บาท มีจำนวนบุคลากร 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเงินเดือน 26,251-32,000 บาท มีจำนวนบุคลากร 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

4.3.2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นทำการแบ่งช่วงระดับคะแนน ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) กำหนดเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น. 77)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มากที่สุด

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม และรายด้าน

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรม	4.17	0.40	มาก
2. ด้านเจตคติ	4.13	0.41	มาก
โดยรวม	4.15	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านพฤติกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านพฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มักจะพูดถึงที่ทำงานในทางที่ดี	4.09	0.73	มาก
2. เมื่อมีบุคคลใดกล่าวตำหนิองค์กรอย่างไม่ถูกต้องเป็นธรรมก็ จะมีส่วนร่วมในการชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง	4.23	0.66	มาก
3. ทำงานเป็นอย่างดี แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีความกดดัน เพราะความเร่งด่วน	4.13	0.56	มาก
4. มีการชมเชยยกย่องการบริหารงานขององค์กร ให้ผู้อื่นฟัง เสมอ	4.15	0.62	มาก
5. การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร แม้เป็นเรื่องยุ่งยาก แต่ก็ เต็มใจที่ปฏิบัติตามเสมอ	4.21	0.62	มาก
6. มักใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบ ความสำเร็จ	4.08	0.55	มาก
7. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ ด้วยความรอบคอบเสมอ	4.39	0.69	มาก
8. อดทนในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ แม้ว่าจะมีอุปสรรค เพื่อ ผลสำเร็จของงานและองค์กร	4.22	0.68	มาก
9. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาในการ ทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ	3.98	0.56	มาก
โดยรวม	4.17	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) จำแนกเป็น รายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ ด้วยความรอบคอบเสมอ ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อมีบุคคลใดกล่าว ตำหนิองค์กรอย่างไม่ถูกต้องเป็นธรรมก็มีส่วนร่วมในการชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.23$) อดทนในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อแม้ว่าจะมีอุปสรรค เพื่อผลสำเร็จของงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.22$) การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร แม้เป็นเรื่องยุ่งยาก แต่ก็เต็มใจที่ปฏิบัติตามเสมอ ($\bar{X} = 4.21$)

มีการชมเชยก่อนการบริหารงานขององค์กร ให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.15$) ทำงานเป็นอย่างดี
 แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีความกดดันเพราะความเร่งด่วน ($\bar{X} = 4.13$) มักจะพูดถึงที่ทำงานในทาง
 ที่ดี ($\bar{X} = 4.09$) มักใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
 ($\bar{X} = 4.08$) และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาในการทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ
 ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านเจตคติ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเจตคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้	4.04	0.75	มาก
2. มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร	3.99	0.53	มาก
3. ช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรเป็นอย่างดี	4.28	0.74	มาก
4. เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเมื่อได้รับเชิญหรือ แจ้งให้ทราบ	4.27	0.58	มาก
5. ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมาดีมีคุณภาพ	4.24	0.47	มาก
6. รักษาทรัพย์สินขององค์กรเปรียบเสมือนสมบัติของตัวเอง	4.02	0.44	มาก
7. การได้เข้ามาทำงานกับองค์กรนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.19	0.62	มาก
8. ตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	4.10	0.85	มาก
9. ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรนี้ แม้จะมีงานอื่นให้ เลือกหรือมีเพื่อนแนะนำงานอื่นให้	4.04	0.76	มาก
โดยรวม	4.13	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
 อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านเจตคติ โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) จำแนกเป็นราย
 ชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ โดยเรียง ลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ช่วยรักษาชื่อเสียงและ
 ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.28$) เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเมื่อ
 ได้รับเชิญหรือแจ้งให้ทราบ ($\bar{X} = 4.27$) ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมาดีมีคุณภาพ
 ($\bar{X} = 4.24$) การได้เข้ามาทำงานกับองค์กรนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

($\bar{X} = 4.19$) ตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.10$) ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก จากองค์กรนี้ แม้จะมีงานอื่นให้เลือกหรือมีเพื่อนแนะนำงานอื่นให้และมีความภูมิใจและยินดีที่จะ บอกกับใคร ๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.04$) รักษาทรัพย์สินขององค์กรเปรียบเสมือนสมบัติ ของตัวเอง ($\bar{X} = 4.02$) และมีความพึงพอใจต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.99$)

4.3.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยเลือกวิธีการแบบ Enter พร้อมกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ตารางที่ 4.6

การกำหนดรหัสตัวแปรที่จะใช้ในการนำเข้าสู่สมการ

ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รหัส
1. ความสำเร็จในการทำงาน	Interval Scale	X_1
2. การยอมรับนับถือ	Interval Scale	X_2
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	Interval Scale	X_3
4. ความรับผิดชอบ	Interval Scale	X_4
5. ลักษณะของงาน	Interval Scale	X_5
6. นโยบายและการบริหาร	Interval Scale	X_6
7. การปกครองบังคับบัญชา	Interval Scale	X_7
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Interval Scale	X_8
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Interval Scale	X_9
10. สภาพการทำงาน	Interval Scale	X_{10}
11. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	Interval Scale	X_{11}
12. ความมั่นคงในการทำงาน	Interval Scale	X_{12}
13. อีสุภาพในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	X_{13}
14. ความผูกพันของบุคลากร	Interval Scale	Y

จากตารางที่ 4.6 สามารถอธิบายการกำหนดรหัสตัวแปรที่จะใช้ในการนำเข้าสู่สมการ ดังนี้
 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ทั้งหมด
 กำหนดรหัสตัวแปรอิสระที่จะใช้ในการนำเข้าสู่สมการ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน
 รหัส X_1 , การยอมรับนับถือ รหัส X_2 , ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รหัส X_3 , ความรับผิดชอบ รหัส
 X_4 , ลักษณะของงาน รหัส X_5 , นโยบายและการบริหาร รหัส X_6 , การปกครองบังคับบัญชา รหัส X_7 ,
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รหัส X_8 , ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รหัส X_9 , สภาพการทำงาน
 รหัส X_{10} , เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล รหัส X_{11} , ความมั่นคงในการทำงานรหัส X_{12} และอิสรภาพ
 ในการปฏิบัติงาน รหัส X_{13}
 กำหนดรหัสตัวแปรตามที่จะใช้ในการนำเข้าสู่สมการ ดังนี้ ความผูกพันของบุคลากร
 รหัส Y

ตารางที่ 4.7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ชื่อตัวแปร (X)	ประเภทตัวแปร	ค่าความสัมพันธ์ (r) กับ ความผูกพันของบุคลากร(Y)
1. ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	Interval Scale	.284**
2. การยอมรับนับถือ (X_2)	Interval Scale	.128
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_3)	Interval Scale	.267**
4. ความรับผิดชอบ (X_4)	Interval Scale	.306**
5. ลักษณะของงาน (X_5)	Interval Scale	.298**
6. นโยบายและการบริหาร (X_6)	Interval Scale	.317**
7. การปกครองบังคับบัญชา (X_7)	Interval Scale	.205*
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8)	Interval Scale	.113
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9)	Interval Scale	.098
10. สภาพการทำงาน (X_{10})	Interval Scale	.261**
11. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (X_{11})	Interval Scale	.353**
12. ความมั่นคงในการทำงาน (X_{12})	Interval Scale	.339**
13. อิสรภาพในการปฏิบัติงาน (X_{13})	Interval Scale	.434**

หมายเหตุ. ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรอิสระ (X_1 - X_{13}) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_4) ลักษณะของงาน (X_5) นโยบายและการบริหาร (X_6) การปกครองบังคับบัญชา (X_7) สภาพการทำงาน (X_{10}) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (X_{11}) ความมั่นคงในการทำงาน (X_{12}) และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน (X_{13}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .205 ถึง .434 ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร จึงเหมาะสมที่จะนำไปเข้าสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับนับถือ (X_2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .098 ถึง .128 ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร จึงไม่เหมาะสมที่จะนำไปเข้าสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 4.8

ตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _{bi}	Beta	t	P value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.826	.624		1.324	.189		
X_1	.273	.108	.231	2.522*	.013	.843	1.186
X_3	.101	.115	.098	.879	.382	.571	1.752
X_4	-.028	.091	-.034	-.306	.760	.568	1.759
X_5	.072	.112	.071	.640	.524	.581	1.722
X_6	.085	.080	.112	1.067	.289	.636	1.572
X_7	.033	.113	.037	.295	.769	.443	2.257
X_{10}	-.017	.091	-.026	-.184	.855	.343	2.918
X_{11}	.101	.066	.178	1.538	.128	.530	1.888
X_{12}	.083	.085	.105	.978	.330	.619	1.617
X_{13}	.167	.072	.245	2.309*	.023	.625	1.601

หมายเหตุ. $R = .586$; $R^2 = .343$; $R^2_{Adj} = .273$; $F = 4.860$; $p\text{-value} = .000$; $S.E._{est} = \pm .321$

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เท่ากับ .586 ($R = .586$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เท่ากับ .343 ($R^2 = .343$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 34.30

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($P < .05$) มีจำนวน 2 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1 อิสรภาพในการปฏิบัติงาน (X_{13} , Beta = .245)

3.2 ความสำเร็จในการทำงาน (X_1 , Beta = .231)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากที่สุด ได้แก่ อิสรภาพในการปฏิบัติงาน (X_{13} , Beta = .245) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เปลี่ยนแปลงไป .245 หน่วย รองลงมา ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1 , Beta = .231) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เปลี่ยนแปลงไป .231 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .826 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการเชิงเส้นในรูปคะแนนดิบ (สัญญา เคนาภูมิ, 2556, น. 138)

$$Y = 0.826 + 0.167(\text{อิสรภาพในการปฏิบัติงาน } (X_{13})) + 0.273(\text{ความสำเร็จในการทำงาน } (X_1))$$

สมการเชิงเส้นในรูปคะแนนมาตรฐาน (สัญญา เคนาภูมิ, 2556, น. 140)

$$Z = 0.245(\text{อิสรภาพในการปฏิบัติงาน } (X_{13})) + 0.231(\text{ความสำเร็จในการทำงาน } (X_{14}))$$

เมื่อ Y และ Z เท่ากับ ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 8 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_4) ลักษณะของงาน (X_5) นโยบายและการบริหาร (X_6) การปกครองบังคับบัญชา (X_7) สภาพการทำงาน (X_{10}) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (X_{11}) และความมั่นคงในการทำงาน (X_{12})

3.3.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 66.35 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 104 คน ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ดังนี้

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านพฤติกรรม	
1.1 ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้น	32
1.2 ควรจัดองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีวัสดุ-อุปกรณ์และครุภัณฑ์ การทำงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน	30
1.3 ควรมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่ รับผิดชอบ	26

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.4 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	20
1.5 ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	19
1.6 ควรมีการจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมาย ค่านิยม และภารกิจขององค์กร	17
1.7 ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น มีห้องทำงานติดเครื่องปรับอากาศ	16
1.8 การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรควรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	15
1.9 ควรจัดระบบงานที่ดี คือจัดการะงานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป	8
2. ด้านเจตคติ	
2.1 ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	25
2.2 ควรให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี ความชอบ	24
2.3 ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	21
2.4 ควรประเมินความสามารถหรือสอบถามบุคลากรก่อนสับเปลี่ยนหน้าที่	20
2.5 ควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ทั้งองค์กร	19
2.6 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	18

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
2.7 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	18
2.8 ควรจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมความรัก ความผูกพันต่อ หน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร	15
2.9 การพิจารณาความดี ความชอบควรกระจายให้ได้อย่างทั่วถึงทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	12

จากตารางที่ 4.9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านพฤติกรรม พบว่า ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้น ค่าความถี่
เท่ากับ 32 ควรจัดองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีวัสดุ-อุปกรณ์และครุภัณฑ์การทำงานที่เพียงพอ
และพร้อมใช้งาน ค่าความถี่เท่ากับ 30 ควรมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงาน
ที่รับผิดชอบ ค่าความถี่เท่ากับ 26 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ค่าความถี่เท่ากับ 20 ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้
แสดงความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 19 ควรมีการจัด
ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายค่านิยมและภารกิจขององค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 17
ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและสะดวก สบาย เช่น มีห้องทำงานติดเครื่องปรับอากาศ
ค่าความถี่เท่ากับ 16 การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรควรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน
ค่าความถี่เท่ากับ 15 และควรจัดระบบงานที่ดี คือจัดการงานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป
ค่าความถี่เท่ากับ 8 ตามลำดับ

ด้านเจตคติ พบว่า ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
ค่าความถี่เท่ากับ 25 ควรให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อเป็นการ
ส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี ความชอบ ค่าความถี่เท่ากับ 24 ควรมีการส่งเสริม
สวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ค่าความถี่เท่ากับ 21 ควรประเมินความสามารถ
หรือสอบถามบุคลากรก่อนสับเปลี่ยนหน้าที่ ค่าความถี่เท่ากับ 20 ควรจัดให้มีกิจกรรมสร้าง
ความสัมพันธ์ทั้งองค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 19 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและส่งเสริม
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าความถี่เท่ากับ 18 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่าตนก็เป็น
ส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 18 ควรจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมความรักความผูกพันต่อ

หน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 15 การพิจารณาความดี ความชอบควร
กระจายให้ได้อย่างทั่วถึงทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าความถี่เท่ากับ 12
ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาในพื้นที่อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 104 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยเป็นดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

หนี้สิน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหนี้สินต่ำสุดเป็นเงิน 0 บาท และมีหนี้สินสูงสุดเป็นเงิน 2,000,000 บาท คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 149,211.54 บาท

สถานภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 104 คน แบ่งเป็น พนักงานข้าราชการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 และพนักงานจ้าง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80

อายุงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 16 ปี โดยแบ่งเป็นช่วงอายุงาน ช่วงละ 4 ปี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อายุงาน 5 - 8 ปี มีจำนวนบุคลากร 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 อายุงาน 1 - 4 ปี

มีจำนวนบุคลากร 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุงาน 9-12 ปี มีจำนวนบุคลากร 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และอายุงาน 12-16 ปี มีจำนวนบุคลากร 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

เงินเดือน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเงินเดือนตั้งแต่ 9,000-32,000 บาท โดยแบ่งเป็นช่วงเงินเดือน ช่วงละ 5,750 บาท เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เงินเดือน 14,751-20,500 บาท มีจำนวนบุคลากร 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 เงินเดือน 20,501-26,250 บาท มีจำนวนบุคลากร 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 เงินเดือน 9,000-14,750 บาท มีจำนวนบุคลากร 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเงินเดือน 26,251-32,000 บาท มีจำนวนบุคลากร 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

5.1.2 ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ ดังนี้

5.1.2.1 ด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ ด้วยความรอบคอบเสมอ ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อมีบุคคลใดกล่าวตำหนิองค์กรอย่างไม่ถูกต้องเป็นธรรมก็จะมีส่วนร่วมในการชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.23$) อดทนในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อแม้ว่าจะมีอุปสรรค เพื่อผลสำเร็จของงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.22$) การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร แม้เป็นเรื่องยุ่งยาก แต่ก็เต็มใจที่ปฏิบัติตามเสมอ ($\bar{X} = 4.21$) มีการชมเชยยกย่องการบริหารงานขององค์กร ให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.15$) ทำงานเป็นอย่างดี แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีความกดดันเพราะความเร่งด่วน ($\bar{X} = 4.13$) มักจะพูดถึงที่ทำงานในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.09$) มักใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.08$) ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาในการทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ ($\bar{X} = 3.98$)

5.1.2.2 ด้านเจตคติ โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.28$) เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเมื่อได้รับเชิญหรือแจ้งให้ทราบ ($\bar{X} = 4.27$) ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.24$) การได้เข้ามาทำงานกับองค์กรนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.19$) ตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.10$) ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรนี้ แม้จะมีงานอื่นให้เลือกหรือมีเพื่อนแนะนำงานอื่นให้และมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้

($\bar{X} = 4.04$) รักษาทรัพย์สินขององค์กรเปรียบเสมือนสมบัติของตัวเอง ($\bar{X} = 4.02$) มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.99$)

5.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.1.3.1 ปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้มีด้วยกัน 13 ปัจจัย พบว่า ตัวแปรอิสระ (X_1 - X_{13}) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_2) ความรับผิดชอบ (X_3) ลักษณะของงาน (X_4) นโยบายและการบริหาร (X_5) การปกครองบังคับบัญชา (X_6) สภาพการทำงาน (X_{10}) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (X_{11}) ความมั่นคงในการทำงาน (X_{12}) และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน (X_{13}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .205 ถึง .434 ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร จึงเหมาะสมที่จะนำไปเข้าสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับนับถือ (X_7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .098 ถึง .128 ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร จึงไม่เหมาะสมที่จะนำไปเข้าสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

5.1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน (X_{13}) และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .586 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 34.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .321$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 0.826 + 0.167(\text{อิสรภาพในการปฏิบัติงาน } (X_{13})) + 0.273$$

(ความสำเร็จในการทำงาน (X_1))

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Z = 0.245(\text{อิสรภาพในการปฏิบัติงาน } (X_{13})) + 0.231(\text{ความสำเร็จในการทำงาน } (X_1))$

เมื่อ Y และ Z เท่ากับ ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.1.4.1 ด้านพฤติกรรม พบว่า ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้น ค่าความถี่เท่ากับ 32 ควรจัดองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีวัสดุ - อุปกรณ์และครุภัณฑ์การทำงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน ค่าความถี่เท่ากับ 30 ควรมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ ค่าความถี่เท่ากับ 26 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ค่าความถี่เท่ากับ 20 ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 19 ควรมีการจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายค่านิยมและภารกิจขององค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 17 ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น มีห้องทำงานติดเครื่องปรับอากาศ ค่าความถี่เท่ากับ 16 การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรควรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าความถี่เท่ากับ 15 และควรจัดระบบ งานที่ดี คือ จัดภาระงานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป ค่าความถี่เท่ากับ 8 ตามลำดับ

5.1.4.2 ด้านเจตคติ พบว่า ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ค่าความถี่เท่ากับ 25 ควรให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี ความชอบ ค่าความถี่เท่ากับ 24 ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ค่าความถี่เท่ากับ 21 ควรประเมินความสามารถหรือสอบถามบุคลากรก่อนสับเปลี่ยนหน้าที่ ค่าความถี่เท่ากับ 20 ควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ทั้งองค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 19 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าความถี่เท่ากับ 18 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 18 ควรจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมความรักความผูกพันต่อหน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 15 การพิจารณาความดี ความชอบควรกระจายให้ได้อย่างทั่วถึงทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าความถี่เท่ากับ 12 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้รับการอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติในกระบวนการทำงาน อีกทั้งมีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน การแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ก็ได้รับความสนใจมีการตอบสนองที่ดีจากผู้บริหารและหัวหน้างาน และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ สามารถตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับจากระบบราชการ เช่น สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันหยุด วันลา และเงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากราชการ เป็นต้น นอกจากนี้การที่องค์กรมีนโยบายยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเน้นการทำงานเป็นทีม มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานด้วย โดยมีความอดสาเหเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกภาคภูมิใจ และได้ร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่ง Marsh and Mannari (อ้างใน อรุทัย จันทร์เข้มชัย, 2551, น. 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้

สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กชพร ชาวท่าโขลง (2550) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (79.3%) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เช่นเดียวกับ มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง และเช่นเดียวกับ ปฏิญญา นิธิสมบัติ (2551) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ปัจจัยด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

5.2.2.1 ปัจจัยด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อิสรภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .434, P < .05$) และสามารถทำนายความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ ($Beta = .245, P < .05$) เนื่องจาก การได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกแทรกแซงในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเสรีในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน จะทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในตนเอง เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีโอกาสสร้างผลงาน ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า อิสรภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 113 - 115 , อ้างถึงใน ฤภาพร บุภาศ, 2550, น. 256 - 258) ได้กล่าวว่า บุคคลได้รับอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น จะลดความกดดันในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers (1989) กล่าวว่า ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงาน ความท้าทายของงาน (Job Satisfaction) ความหลากหลายของงานที่รับผิดชอบ (Variety) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน จะไม่ทำให้ขัดแย้งในบทบาท (Role Ambiguity) การทำงาน

5.2.2.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .284, P < .05$) และสามารถทำนายความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ ($Beta = .231, P < .05$) เนื่องจาก ความสำเร็จในการทำงาน คือ การสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับด้วยความรู้ความสามารถของตน ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ผลงานด้วยสติปัญญา และความมุ่งมั่นสู่ความท้าทาย ผลสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยผลงานที่มีคุณค่า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีความพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลสำเร็จของตน เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จใน

การทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, น. 113-115; อ้างถึงใน ฎฎฎฎ ฎฎฎ. 2550, น. 256 - 258) ระบุว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) นี้ สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้น จูงใจ ผู้ปฏิบัติงาน (Motivator) ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรแก้ปัญหาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพที่เป็นจริง บุคลากรระดับล่างที่เป็นผู้ให้บริการหรือดำเนินงานถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญอย่างมากใน กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ปฏิบัติที่จะต้อง มีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนและผู้รับบริการ บุคลากรระดับล่างเหล่านี้จะมีความอิสระในการใช้ วิจารณญาณในการตัดสินใจอย่างมาก โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจควบคุมได้ บุคลากรเหล่านี้จะเป็น ผู้แปลหรือตีความนโยบายมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง ดังนั้น หากนโยบายขาดความ ชัดเจนก็จะเกิดปัญหาในการนำไปปฏิบัติตามมา

2) ควรมีการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน โดยการให้บุคลากรได้รับการ อบรม จัดสัมมนา ได้ไปดูงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความภักดีต่อองค์กร ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการในการพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ชัดเจนเกี่ยวกับการลดขั้น ลดตำแหน่ง และ ให้ออกจากงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานและพิจารณา โทษบุคลากรจะต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

3) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นกันเอง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาทะแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

4) สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร โดยควรจัดให้มีการปฐมนิเทศงานให้แก่บุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับรู้ตั้งแต่แรกเริ่มถึงวิธีปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีจุดหมาย บุคลากรจะเกิดความภูมิใจและมีความรู้สึกรักมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนตลอดจนให้ความเอาใจใส่และเห็นคุณค่าในการพัฒนาบุคลากร สร้างโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

5.3.1.2 จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) สร้างความมีอิสรภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1.1) ไม่แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การแทรกแซงการทำงานไม่ว่าจะเป็น โดยหน่วยงานอื่น หรือจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ ไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลถึงผลสำเร็จในงานอาจน้อยลง

1.2) ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงาน บุคลากรจะกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ รวมไปถึงเมื่อมีปัญหาก็กกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

2) ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

2.1) ควรให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมก็เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้ปรึกษา แก้ปัญหา และร่วมกันตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี ดังที่ M. Woodcook (1979, น. 3) ให้กล่าวถึงคำว่า "ทีมงาน" คือ การที่บุคคลแต่ละคนมาทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้เป้าหมายบรรลุผลได้มากกว่าการที่แต่ละคนทำงานกันตามลำพัง

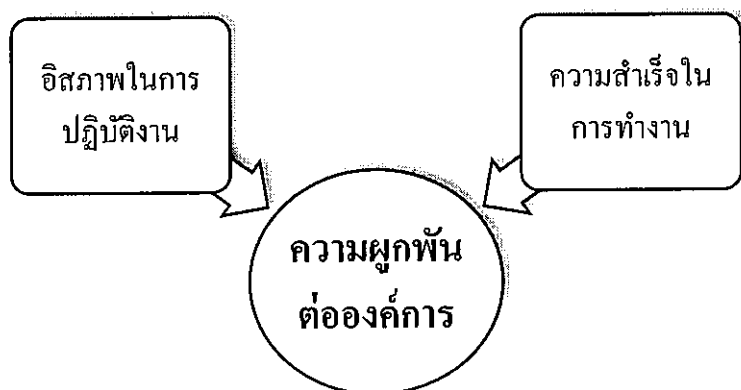
2.2) ปลุกฝังการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร โดยการจัดกิจกรรม ให้ความรู้ จัดสัมมนาให้เกิดความเข้าใจ และทราบถึงผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อบุคลากรต่างแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว จะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

5.3.1.3 จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรม ข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้น จัดองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีวัสดุ-อุปกรณ์และครุภัณฑ์การทำงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน มีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร มีการจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายค่านิยมและภารกิจขององค์กร จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น มีห้องทำงานติดเครื่องปรับอากาศ ให้การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน จัดให้มีระบบงานที่ดี คือจัดการงานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

2) ด้านเจตคติ ข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี ความชอบ มีการส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ควรประเมินความสามารถหรือสอบถามบุคลากรก่อนที่จะมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ทั้งองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จัดกิจกรรมในการสร้างเสริมความรักความผูกพันต่อหน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร การพิจารณาความดีความชอบควรกระจายให้ได้อย่างทั่วถึงทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาสร้างรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้



ภาพที่ 5.1 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปฏิบัติต่อบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทั่วประเทศ จึงควรมีการทำวิจัยในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ เนื่องจากในแต่ละพื้นที่นั้นมีบริบทที่ต่างกัน

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ตัวแปรปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประสานมิตร.
- การปกครอง,กรม. (2542). กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของหน่วยการบริหารราชการ ส่วน ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- การปกครอง,กรม. (2547). กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2559). ประวัติอำเภอคอนสารจังหวัด สุราษฎร์ธานี. สืบค้นจาก <http://WWW.Don Sak. Surat Thani>.
- กิตติพงษ์ วิเวกานนท์ และคณะ. (2547). การจัดกระบวนการ:หนทางสร้างคุณภาพการเพิ่มผลผลิต และศักยภาพเพื่อการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- โกวิทย์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรถแสง. (2547). คู่มือมิติใหม่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน. กรุงเทพฯ : เสมารธรรม.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2546). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2546). การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต. (พิมพ์ครั้งที่ 5) แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ขนิษฐา ศรีทอง. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรประภา อครบวร. (2547). คุณค่าคน คุณค่างาน. กรุงเทพฯ : เต้า (2000).
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชลธิชา หวังรายนาม. (2542). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชวงษ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

- ถาวร ศุภสิริวุฒิ. (2543). ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : กรณีศึกษาของควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างการบินไทยจำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรเมธ จันทวะฤทธิ์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิวัฒน์ พัฒนิบูลย์. (2551). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บานชื่น ผลากอง. (2553). การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2551). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กทม. : ประสานการพิมพ์.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2546). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พสุ เตชะรินทร์. (2544). การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2543). การบริหารจัดการ โครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2546). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์.

- มงคล ปันตี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มะลิวัลย์ เหมืองทอง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มัทนา ตูลยนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุภาพร ยุภาศ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาสารคาม : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- รัตนา บุตรดี. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2549). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549. ฉบับกฤษฎีกา, เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2552). พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552. ให้ไว้ ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2537.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). ปทานุกรมสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- ลัทธிகาล ศรีวะรมย์ และคณะ. (2541). หลักรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2548). วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2555). องค์การบริหารส่วนตำบล. สืบค้นจาก th.wikipedia.org/wiki,
- วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี. (2548). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัททองไทยการทอ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินทีพย์ ศรีสุราช. (2550). ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟูจิโฟโต้ฟิล์ม (จำกัด). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). ศัพท์การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เพชรจำรัสแสงในโลกธุรกิจ.
- ศุภวดี กาฬสุวรรณ, ปราณิ ทองคำ และค้วน ขาวหนู. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 34(9), 74 - 89.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร : การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. วิชาการ. 7(14), 45 - 50.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2546). การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). ระเบียบวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2558). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2556). สถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สิทธิศักดิ์ พฤษชัยปิติกุล. (2546). การบริหารกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรด้วยวิธี Balanced Scorecard. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.

- สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2559). ข้อมูลประชากรอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอนสาร.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2546). การบริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและค้าปลีก. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อรฉัตร สรญาธนาวุธ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อรุทัย จันทร์เข้มซ้อย. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี : สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์).
- Balfour, D.L. (1990). Individual and Organization: Modeling Commitment in Public Organization. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.
- Baron, R.A. (1986). Behavior in Organizations. (2nd ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization, Administrative Science Quarterly, 19(4), December.
- Doyle, Shea. (2006). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Volunteer Organizations, New York : John Wiley.
- Dunham, R.B, J.A. Grube and M.B. Castaneda. (1994). Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition, Journal of Applied Psychology, 4(3), 15 - 18.
- Eisenberger, R. and others. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, Journal of Applied Psychology, 41(3), 125 - 145.

- Erstad, M. (2001). Commitment to Excellence at the Forte Hotel Group, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 47, 107 - 120.
- Fenton - LeShore, Karen S. (2005). A Correlation Analysis among Organizational Citizenship Behavior, Teacher Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Low-performing New York City Public High Schools, *Dissertation Abstracts International*.
- Hall, D.T., B. Schneider and H.T. Nygren. (1970). *Personal Factors in Organizational Identification*, London : Kogan Page.
- Herzberg, Frederrick, Barnard, Mansner and Synderman, Barbara. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley.
- Hrebiniak, L. and J.A. Alutto. (1972). Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*.
- Lok, P. and J. Crawford. (1999). The Influence of Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction on Organizational Commitment, Leadership and Organization Development Journal. 3(3), 166 - 172.
- M. Woodcook, (1979). *Team Development Manual*. Farnborough, Gower Press.
- Mcgregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw - Hill.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-organization Psychology*. New York : The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. (1979). *Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Porter, L.W. and others. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 7(1), 107 - 120.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. (10th ed.) New Jersey : Prentice-Hall,
- Salvaggio, Amy Nicole. (2004). To Help or to Leave : Person - group fit as a Correlate of Aggregate Organizational Citizenship Behavior and Turnover. *Dissertation Abstracts International*, 6 (2), 14 - 15.
- Sheldon, M.E. (1971). Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the Organizational. *Administrative Science Quarterly*, 16 (2), 142 - 150.
- Singer, Marc G. (1990). *Human Resource Management*. Boston : PWS - KENT Publishing

- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. New York : Houghton Mifflin
- Stone, E.F. and W.P. Porter. (1975). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw Hill.
- Taro, Yamane. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. (3rd ed). New York : Harper and Row.
- Thomas, John Zadrozny. (1959). *Dictionary of Social Science*. Washington D.C. : Public Affair Press.
- Thomson, R.M. and C. Mabey. (1994). *Developing Human Resources*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Wright, Bradley Elbert. (2001). *Work Motivation : A study of the Motivational Context in Publicsector Organization*. New York : the University of New York at Ibane.
- Wyatt - Nichot, Heather Leigh. (2006). *Organizational Citizenship Behavior and Its Antecedents : A Comparison of Traditional and Contingent Workers*, Dissertation Abstracts International. 7(9), 250 - 257.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ธานีปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของท่าน และเพื่อต้องการทราบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด คำตอบจะเป็นความคิดเห็นตามความรู้สึกของแต่ละบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันได้

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งว่าท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ข้อมูลที่ท่านแสดงความคิดเห็นในครั้งนี้จะสรุปในภาพรวมและนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบในแง่ลบต่อตัวท่านและหน่วยงานแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้คำตอบในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามข้อเท็จจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

สำเร็จ เพ็งแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และกรอกข้อมูลในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. หนี้สิน.....บาท
2. สถานภาพการทำงาน
() 1. ข้าราชการ () 2. พนักงานจ้าง
3. อายุงานของท่าน ปี (จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์กร เกิน 6 เดือนให้ปัดเศษขึ้น)
4. เงินเดือน...../ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชี้แจง โปรดอ่านข้อความ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน ในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
1. ความสำเร็จในการทำงาน		5	4	3	2	1	A
1.1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด						A1
1.2	ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมา						A2
1.3	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้						A3
2. การยอมรับนับถือ							B
2.1	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ						B1
2.2	เพื่อนร่วมงานเชื่อถือมีความศรัทธาในตัวท่าน						B2
2.3	ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของท่าน						B3

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		5	4	3	2	1	C
3.1	องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาในทุกด้าน						C1
3.2	ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องยาก						C2
3.3	ท่านเห็นว่างานที่ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพเพียงใด						C3
3.4	องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร						C4
3.5	ถ้าท่านมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ท่านจะขอเข้ารับการประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น						C5
4. ความรับผิดชอบ							D
4.1	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ						D1
4.2	งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายงานที่ชัดเจน						D2
4.3	องค์กรได้มอบหมายงานตามความสามารถของท่าน						D3
5. ลักษณะของงาน		5	4	3	2	1	E
5.1	งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับท่าน						E1
5.2	หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายจะไม่ตรงกับความสามารถของท่าน ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ						E2
5.3	ท่านทราบหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน						E3
5.4	ท่านมักประสบปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย						E4
5.5	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง						E5

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
6. นโยบายและการบริหาร							F
6.1	ท่านได้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริหารขององค์กร						F1
6.2	ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ						F2
6.3	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ องค์กร						F3
6.4	ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร						F4
7. การปกครองบังคับบัญชา							G
7.1	ผู้บังคับบัญชาแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่าง ชัดเจน						G1
7.2	ท่านสามารถเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ เสมอ						G2
7.3	ผู้บังคับบัญชาปกครองท่าน โดยหลักธรรมาภิบาล						G3
7.4	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน						G4
7.5	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน						G5
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							H
8.1	เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความเห็นใจจาก ผู้บังคับบัญชา						H1
8.2	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทาง วิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา						H2
8.3	การแสดงความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา						H3

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
	บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่าน อย่างมี อคติ						H4
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							I
9.1	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ ตลอดเวลา						I1
9.2	เพื่อนร่วมงานมีโมติจิดเอื้ออาทรต่อกันและกัน ทำให้ท่าน อยากอยู่ในองค์กรแห่งนี้						I2
9.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน						I3
9.4	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาหรือเรื่อง เดือดร้อนในการทำงาน						I4
10. สภาพการทำงาน		5	4	3	2	1	J
10.1	สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะ ทำงาน						J1
10.2	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมี ครบถ้วนอย่างเพียงพอกับงานของท่าน						J2
10.3	แสงสว่างในสถานที่ทำงานเพียงพอ						J3
11. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล							K
11.1	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงาน ของท่าน						K1
11.2	ท่านมีความพอใจ เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับเงินเดือน ประจำที่ได้รับ						K2
11.3	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน						K3

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
12. ความมั่นคงในการทำงาน							L
12.1	การทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต การทำงาน						L1
12.2	ท่านคิดว่าผลตอบแทนต่าง ๆ ค้ำค่า						L2
12.3	ท่านสามารถพึ่งพาหน่วยงานในองค์กรได้ในกรณี เดือดร้อนเรื่องเงิน						L3
13. อิสระภาพในการปฏิบัติงาน							M
13.1	องค์กรยอมรับความคิดเห็นของท่าน เป็นแนวทางการ ปฏิบัติร่วมกัน						M1
13.2	หน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้ท่านอยู่กับองค์กรแห่งนี้						M2
13.3	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ						M3
13.4	ท่านกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง						M4

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนสัก

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน ในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ ดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
1.	ด้านพฤติกรรม	5	4	3	2	1	N
1.1	ท่านมักจะพูดถึงที่ทำงานของท่านในทางที่ดี						N1
1.2	เมื่อมีบุคคลใดกล่าวตำหนิองค์กรของท่านอย่างไม่ถูกต้อง เป็นธรรม ท่านมีส่วนร่วมในการชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง						N2
1.3	ท่านทำงานได้เป็นอย่างดี แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีความ กดดันเพราะความเร่งด่วน						N3
1.4	ท่านมักกล่าวชมเชย ยกย่องการบริหารงานขององค์กร ให้ ผู้อื่นฟังเสมอ						N4
1.5	การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร แม้เป็นเรื่องยุ่งยาก แต่ ท่านเต็มใจที่ปฏิบัติตามเสมอ						N5
1.6	ในการปฏิบัติงานท่านมักใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ						N6
1.7	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความ รับผิดชอบด้วยความรอบคอบเสมอ						N7
1.8	ท่านมีความอดทนในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อแม้ว่าจะมี อุปสรรค เพื่อผลสำเร็จของงานและองค์กร						N8
1.9	ท่านมักให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหา ในการทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ						N9

ข้อ	ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ ดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
2. ด้านเจตคติ		5	4	3	2	1	0
2.10	ท่านมีความภูมิใจ และยินดีที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านทำงานในองค์กรนี้						01
2.11	ท่านมีความพึงพอใจต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร						02
2.12	ท่านได้ช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรเป็นอย่างดี						03
2.13	ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเมื่อได้รับเชิญหรือแจ้งให้ทราบ						04
2.14	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมาดีมีคุณภาพ						05
2.15	ท่านรักษาทรัพย์สินขององค์กรเปรียบเสมือนสมบัติของท่านด้วย						06
2.16	การได้เข้ามาทำงานกับองค์กรนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องของท่าน						07
2.17	ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ						08
2.18	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรนี้ แม้จะมีงานอื่นให้เลือกหรือมีเพื่อนแนะนำงานอื่นให้						09

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล อำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและกรอกข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน

1. ด้านพฤติกรรม.....

.....

.....

.....

2. ด้านเจตคติ.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

สำเร็จ เพ็งแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				IOC	ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				IOC
	คำถาม	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			รวม	คำถาม	คนที่ 1	คนที่ 2	
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1

ตารางที่ ข.2

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				IOC	ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				IOC
	คำถาม	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			รวม	คำถาม	คนที่ 1	คนที่ 2	
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 14	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 15	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 16	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 17	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 5	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 18	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 6	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 19	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 7	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 20	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 8	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 21	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 9	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 22	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 10	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 23	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 11	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 24	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 12	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 25	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ข้อ 13	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 26	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 27	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 39	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 28	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 40	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 29	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 41	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 30	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 42	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 31	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 43	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 32	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 44	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 33	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 45	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 34	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 46	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 35	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 47	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 36	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 48	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 37	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 49	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 38	+1	+1	+1	3	1						

ตารางที่ ข.3

แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสาร
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				IOC	ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				IOC
	คำตอบ ตอนที่ 3	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คำตอบ ตอนที่ 3	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 10	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 11	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 12	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 13	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 5	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 14	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 6	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 15	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 7	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 16	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 8	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 17	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 9	+1	+1	+1	3	1	ข้อ 18	+1	+1	+1	3	1

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.1

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	266.64	490.237	.398	.953
ข้อ 2	266.53	492.713	.366	.954
ข้อ 3	266.22	495.892	.332	.954
ข้อ 4	266.89	490.902	.358	.954
ข้อ 5	266.67	487.086	.486	.953
ข้อ 6	266.67	489.314	.474	.953
ข้อ 7	266.92	488.821	.470	.953
ข้อ 8	266.42	492.364	.428	.953
ข้อ 9	266.83	492.314	.343	.954
ข้อ 10	266.78	487.206	.447	.953
ข้อ 11	265.86	496.694	.318	.954
ข้อ 12	266.67	482.743	.624	.953
ข้อ 13	266.50	484.029	.713	.952
ข้อ 14	266.53	486.713	.584	.953
ข้อ 15	266.53	486.428	.554	.953
ข้อ 16	266.47	489.228	.498	.953
ข้อ 17	266.39	491.102	.352	.954
ข้อ 18	266.58	490.993	.426	.953
ข้อ 19	266.39	489.102	.392	.954
ข้อ 20	266.94	476.911	.629	.953
ข้อ 21	266.81	480.333	.711	.952
ข้อ 22	266.25	488.650	.422	.953

(ต่อ)

ตารางที่ ก.1 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 23	266.58	488.193	.572	.953
ข้อ 24	266.56	488.768	.489	.953
ข้อ 25	266.58	483.621	.609	.953
ข้อ 26	266.25	494.993	.307	.954
ข้อ 27	266.31	494.904	.322	.954
ข้อ 28	266.50	492.429	.302	.954
ข้อ 29	265.75	498.250	.293	.954
ข้อ 30	266.81	495.018	.303	.954
ข้อ 31	266.86	486.809	.489	.953
ข้อ 32	266.42	494.136	.326	.954
ข้อ 33	266.44	491.054	.419	.953
ข้อ 34	266.33	493.543	.325	.954
ข้อ 35	266.39	488.302	.531	.953
ข้อ 36	266.42	493.279	.358	.954
ข้อ 37	266.42	487.164	.545	.953
ข้อ 38	266.39	484.244	.634	.953
ข้อ 39	266.28	488.606	.483	.953
ข้อ 40	266.78	483.092	.598	.953
ข้อ 41	266.86	484.180	.474	.953
ข้อ 42	266.92	484.536	.548	.953
ข้อ 43	266.86	491.666	.414	.953
ข้อ 44	266.86	493.380	.383	.953
ข้อ 45	267.25	485.050	.412	.954

(ต่อ)

ตารางที่ ก.1 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 46	267.03	486.771	.468	.953
ข้อ 47	266.72	489.349	.638	.953
ข้อ 48	266.78	478.406	.744	.952
ข้อ 49	266.75	486.593	.664	.953
ข้อ 50	266.50	485.743	.600	.953
ข้อ 51	266.42	484.593	.635	.953
ข้อ 52	266.42	486.364	.618	.953
ข้อ 53	266.44	487.625	.542	.953
ข้อ 54	266.28	486.492	.598	.953
ข้อ 55	266.44	493.740	.386	.953
ข้อ 56	266.22	485.549	.576	.953
ข้อ 57	266.28	491.406	.454	.953
ข้อ 58	266.56	492.197	.436	.953
ข้อ 59	266.56	484.540	.563	.953
ข้อ 60	266.64	489.209	.535	.953
ข้อ 61	266.42	485.907	.493	.953
ข้อ 62	266.33	489.314	.511	.953
ข้อ 63	266.28	490.492	.541	.953
ข้อ 64	266.56	492.425	.426	.953
ข้อ 65	266.50	486.371	.578	.953
ข้อ 66	266.53	488.656	.326	.954
ข้อ 67	266.58	490.479	.332	.954

Cronbach's Alpha = .954

N of Items = 67

N of Cases = 36

ภาคผนวก ง

คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๑๖/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศศิธร ทับหิรัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสำเริง เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศ.รปศ ว ๐๐๖๐/๒๕๕๕

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัลยา กุลสุวรรณ

ด้วย นายสำเร็จ เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศ.รปศว ๐๐๖๐/๒๕๕๕

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ สิงห์เลิศ

ด้วย นายสำริง เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๒๐๕๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๑๗/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ด้วย นายสำเร็จ เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต
ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปสว ๐๒๑๘/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ด้วย นายสำเริง เฟ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔๐ คน กลุ่มตัวอย่าง ๑๐๔ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๑๗/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไชคราม

ด้วย นายสำเร็จ เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต
ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๑๘/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ไชยคราม

ด้วย นายสำเร็จ เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔๐ คน กลุ่มตัวอย่าง ๑๐๔ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๑๗/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลคอนสัก

ด้วย นายสำเร้ง เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสัก จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต
ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๑๘/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคอนสัก

ด้วย นายดำรง เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔๐ คน กลุ่มตัวอย่าง ๑๐๔ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาพ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศว ๐๒๑๗/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปากแพรง

ด้วย นายสำเร็จ เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต
ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว ๐๒๑๘/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลปากแพรง

ด้วย นายสำริง เพ็งแก้ว รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๒๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนสัก จังหวัด สุราษฎร์ธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔๐ คน กลุ่มตัวอย่าง ๑๐๔ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายสำเร็จ เพ็งแก้ว
วันเกิด 21 พฤษภาคม 2512
ที่อยู่ปัจจุบัน 24 / 3 หมู่ 4 ตำบลคอนสัก อำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84160

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2531 ทำการเกษตร, ธุรกิจรับเหมา
พ.ศ. 2546 บริษัท เมาร์ทเทรินปีช รีสอร์ท ตำแหน่ง ผู้จัดการ
พ.ศ. 2560 บริษัท ป.เจริญกิจการโยธา ตำแหน่ง ผู้จัดการทำการเกษตร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม