



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัย : นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร สุนทร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา)

กรรมการ



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2562

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

นางสาวมารีษา แก้วสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ
จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัย : นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ

ได้รับการอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรส วรคำ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาติวิศิษฐ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร สุนทร)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา)

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามของการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	17
2.3 บริบทของการปฏิรูประบบราชการ.....	24
2.4 บริบทของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร	31
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
3.3 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	52

หัวเรื่อง	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	53
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	54
บทที่ 4 ผลการวิจัย	55
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	71
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผล	73
5.3 ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	88
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	95
ภาคผนวก ค ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	98
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	101
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	106
ประวัติผู้วิจัย	107

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ข้อมูลประชากรแยกเป็นรายตำบล 35
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ..... 50
4.1	จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 56
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..... 57
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายข้อ..... 58
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความความเต็มใจ จำแนกเป็นรายข้อ..... 59
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความภาคภูมิใจ จำแนกเป็นรายข้อ..... 60
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ..... 61
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความภักดี จำแนกเป็นรายข้อ..... 62
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายข้อ..... 63
4.9	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ 64

ตารางที่	หน้า
4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ตำแหน่ง	65
4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม	66
4.12 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรโดยรวม	67
4.13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร	68

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนที่อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร	34
2.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	48

ชื่อเรื่อง	: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
ผู้วิจัย	: นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ
ปริญญา	: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา
ปีการศึกษา	: 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 152 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ t -test (Independent-Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Product Moment Correlation โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่นและด้านความภักดี ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.653$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ดังนี้ (4.1) ด้านความเชื่อมั่น ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน องค์กรบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรไม่ให้ความเห็นแก่ตัวจนเกินไป และองค์กรอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานขององค์กรมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ (4.2) ด้านความเต็มใจ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมการทำงานทุก ๆ เดือน ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา และ (4.3) ด้านความภาคภูมิใจ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชนมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง และควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

คำสำคัญ : ความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล

Title : Factors Affecting Commitment of Subdistrict Administrative Organization Staff in Phato District, Chumphon Province

Author : MissMarisa Kewsuwan

Degree : Master of Public Administration (Public and Private Management)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Associate Professor Dr.Saowaluk Nikorn Pittaya

Year : 2019

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of engagement of the Subdistrict Administrative Organization personnel in Phato District, Chumphon Province to study the factors affecting the engagement of the Subdistrict Administration Organization personnel in Phato District, Chumphon Province and to study suggestions for strengthening Organizational Commitment of Subdistrict Administrative Organization Employees in Phato District, Chumphon Province The a Subdistrict Administrative Organization staff, Phato District, Chumphon Province, number 152, stratified random sampling And simple random sampling The tools used to collect data are questionnaires. With confidence value equal to .94. The consistency index (IOC) is 0.67-1.00 and the data is analyzed by computer program. The statistics used are percentage, mean, standard deviation, using t-test (Independent-Samples). One-way analysis of variance (One-way ANOVA) and Pearson Product Moment Correlation analysis by determining the statistical significance at the level of .05.

The research result is; (1) The level of engagement of the Subdistrict Administrative Organization personnel in Phato District, Chumphon Province, is at a high level. When classified in each aspect, it was found that the level of engagement was at a high level, 6 aspects, namely, willingness Pride Participation Persistence Confidence and loyalty, respectively; (2) The comparison of organizational commitment of subdistrict administrative organization employees in Phato District, Chumphon Province, classified by gender and overall position is not different; (3) Confidence factors Willingness Pride Participation Loyalty And persistence Had a rather high positive relationship ($r_{xy} = 0.653$) with statistically significant at .05 level with the engagement of the sub-district administrative organization personnel in Phato district, Chumphon province; (4) Recommendations for the development of organizational commitment of sub-district administrative organization employees in

Phato district, Chumphon province as follows: Confidence Should develop local to achieve sustainable happiness Subdistrict administrative organizations should create morale in the organization. Create a new culture in the organization to suit the job and personnel, not to be too selfish. And the organization is based on the development and operation of the organization, aiming to achieve achievement and quality Willingness Subdistrict administrative organizations should encourage the full amount of work To achieve the goal set Create good consciousness for work and responsibility Should have a working meeting every month Should improve work to be dedicated to responsibility And have a willingness to fully devote to work under the command of the supervisor And pride Is proud to be a part of acting for the people who are proud to work in their own position And should have a reward for the excellent worker.

Keywords : Commitment of Subdistrict Administrative, Organization Staff in Phato District,
Chumphon Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น หลักการวิจัย รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรขอขอบพระคุณ เพื่อนพ้องเพื่อนท้องถิ่น ทุกคน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี รวมทั้งปียมิตร ทุกคนที่ได้กรุณาช่วยเหลือและให้ข้อมูล เป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ชีวิตลูกคนนี้ ให้ปัญญา ให้การศึกษา ให้ความรักความอบอุ่น ให้กำลังใจและช่วยสนับสนุน แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ ทุกคนและญาติพี่น้องทุกคนที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบุพการี ครู- อาจารย์ และ ผู้มีพระคุณ ทุกคน ที่ให้ชีวิต ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความหวัง กำลังใจ ในการทำงาน และ การดำรงชีวิต ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

นางสาวมารีษา แก้วสุวรรณ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญบุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุนในขณะเดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพาณิช, 2540, น. 62)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์การได้ในระยะยาว โดยองค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การดังนี้ (วิระวัฒน์ ขวงตระกูล, 2541, น. 13) บุคคลในองค์การที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำสามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์การและ

มีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์การถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ

อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์การจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์การจะสะท้อนออกมาในลักษณะสัทธิการขาดงาน หรือการลาหยุดและการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน (Mathis and Jackson, 2002, p. 23) สอดคล้องกับ Schultz (1998, p. 15) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์การก็คือทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากมีความรักและผูกพันต่อองค์การตนมากนั่นเอง (Spector, 1996, p. 236) ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์การ (Machinsky, 1993, p. 283)

นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์การเกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างดังนี้ (อรวรรณ อยู่คง, 2546, น. 17-18) 1) ความผูกพันองค์การด้านจิตใจเกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือคุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristic) นอกจากนี้ Steer and Mottaz ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย การรับรู้เรื่องงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานเกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไปและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวข้องกับการยังคงอยู่ในองค์การของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์การประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านองค์การคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก 3) ความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์การ (Organizational Socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การตั้งแต่แรกเข้าก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงเพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์การ ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์การคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์การให้มาก และ 4) พนักงานซึ่งมี

ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงสุดจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วนคือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเองตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น การจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีอยู่ 2 ระบบ คือ 1) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไปซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิท พวงงาม, 2550, น. 83) สอดคล้องกับ ธลิตชนันต์ เทวชู (2555, น. 5) ได้ทำวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นตัวชี้วัด การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการทำงาน ที่มีผลสืบเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพะโต๊ะ, 2560, น. 5)

ในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรนั้นยังมีการสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและมีหน้าที่ให้บริการประชาชน ปัจจุบันมีพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนส่วนตำบล 250 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่มากพอสมควร การสร้างแรงจูงใจในการสรรหามูลค่าการเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจะสร้างแรงจูงใจโดยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความมั่นคง เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันนี้สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูงขึ้น อาจทำให้รายได้ไม่สมดุลกับค่าใช้จ่าย จึงทำให้พนักงานส่วนตำบล ขาดราชการ ลาป่วย หรือเอาเวลาราชการไปประกอบอาชีพส่วนตัวเพื่อหารายได้เสริมอาจส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลไม่พึงพอใจในงานที่ทำในองค์กรหรือที่เรียกว่าขาดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนไม่ดีเท่าที่ควรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณ เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทัศนคติที่ดีในฐานะสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันความเชื่อมั่นต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม ตลอดจนทั้งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การเจริญก้าวหน้าอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณ มีปัจจัยใดบ้าง

1.2.2 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณ

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณ

1.3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณ

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร แล้วผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดของ Buchanan (1974, p. 533, Porter, 1974, p. 604 and Steer, 1977, p. 46 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ มาเป็นขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 250 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพะโต๊ะ, 2560, น. 20)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 152 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610)

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Buchanan, 1974, p. 533, Porter, 1974, p. 604 and Steer, 1977, p. 46) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความเชื่อมั่น
- 2) ด้านความเต็มใจ
- 3) ด้านความภูมิใจ
- 4) ด้านการมีส่วนร่วม
- 5) ด้านความภักดี

6) ด้านความคงอยู่

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

1.5.4 ออบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 4 แห่ง

1.5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ.2561 เป็นต้นไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรัก ความภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดจะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ตรงกับอุดมการณ์ของตน การเห็นว่านโยบายการบริหารองค์กรการบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง การทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง และการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ

3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์การ การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์การ

5. ด้านความภักดี หมายถึง การรู้สึกว่ามี ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์การจนเกษียณอายุ การที่ไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า การที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์การได้ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานคิดว่างานที่รับผิดชอบมี โอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน การลาออกจะได้รับความเสียหายมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมี โอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

“ความสัมพันธ์” หมายถึง การมีอิทธิพลร่วมระหว่างตัวแปรที่มีผลให้บุคลากรเข้าใจความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่ดีขึ้น ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

“องค์การบริหารส่วนตำบล” หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

“บุคลากร” หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

1.7.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. บริบทของการปฏิรูประบบราชการ
4. บริบทของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นการศึกษา ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ โดยยึดมั่นในองค์การมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้หลายท่าน ดังนี้

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ได้มีการให้นิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้หลากหลาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 741) องค์การศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด

สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 13) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรน่าจะหมายถึงการเกิดความกังวลรักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

เอ็อมพร แอ่มไร (2546, น. 35) ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กร หมายถึง 1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ธนันท์ ทะสุขใจ (2549, น. 9) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรัชญา วัฒนจิ่ง (2549, น. 20) ได้ให้ความหมายของการผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดลงไปเท่านั้น

สุพรรณิ ไทยเจริญ (2551) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้

ชาญวุฒิ บุญชม (2553, น. 18) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรสูง คนส่วนนั้นจะรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Steers and Porter (1979, p. 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์กับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่ 1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง 2) การมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร

Steers (1997, p. 56) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากรางานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพอใจในงาน กล่าวคือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผล

โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง และ 3) เป็นตัวชี้วัดที่ตีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Machinsky (1993, p. 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกต่อองค์กร

Spector (1996, p. 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมาก มีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง

Schultz (1998, p. 15) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

Mathis and Jackson (2002, p. 23) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะสถิติการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

จากความหมายดังกล่าวสรุป ความหมายความผูกพันต่อองค์กรนั้น ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะแสดงออกมากว่าความจงรักภักดีมากกว่าที่เกิดขึ้น บุคคลจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร อุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร จะทำงานเต็มความรู้ความสามารถต่อองค์กร รักที่จะทำงานต่อองค์กรโดยที่ไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น และจะมีแนวโน้มในการขาดงาน การลาออกการทำงานสายระดับต่ำ

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541, น. 14) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1) บุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ 2) สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี 3) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร 4) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กรถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977, p. 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกเพราะ 1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลประโยชน์ได้ทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้จำนวนการย้ายออกจากองค์กรแตกต่างกันซึ่งเห็นว่าการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเขาอาจจะย้ายออกจากองค์กร หรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเขาจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตั้งใจยอมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศทำให้ขาดอรรถาศัยไม่ตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่าการที่พนักงานไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นเขาจะรับรู้ได้ว่าตัวเองได้ลงทุนในด้านต่างๆกับองค์กร ไว้มาก เช่น เวลา พลังงาน ฯลฯ ดังนั้นเขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งพบว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุน กับองค์กรที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าคุณเองมีทางเลือกน้อยก็จะมี ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2539, น. 93) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกแยะออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึผูกพันทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะถูกรับชื้อออกมาในรูปแบบของความ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถูกให้ความหมายรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เป็นความหมายที่ Potrer and Smith ในปี 1970 เสนอไว้ว่า “ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร จะถูกรับชื้อออกมาในรูปแบบของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่นแฟ้น มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร” นอกจากนี้ ภรณ์ ได้กล่าวถึงผลการศึกษาของ Steers ในปี 1976 และ Buchanan ในปี 1974 ถึงแหล่งที่มาของความรู้สึผูกพันของแต่ละองค์กรประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กรและความแตกต่างของระดับความต้องการหรือแรงขับ เช่น ความต้องการความสำเร็จ 2) ลักษณะงาน เช่น ความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีความต่อองค์กร

ไพฑูรย์ เจริญพันธ์ (2550, น. 14) ได้ระบุคุณสมบัติ ของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ศรัทธาอย่างแรงกล้า ยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Portor (1974, p. 604) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นระดับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Steers (1977, p. 46) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีบทบาทที่เด่นชัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงานสิ่งเหล่านี้นับมีอิทธิพลมาทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สกาวิรัตน์ อินทุมิต (2543, น. 37) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร
2. ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, น. 34) สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะเป็นลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผนมีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่เป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทักษะดีต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จกกรัตน์ วงศ์นำถ (2546, น. 15) ได้แบ่งองค์ประกอบด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1997) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ตามสถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่ความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้องกันข้อมูลลับ การมีความหมายของที่ทำงาน โอกาสและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรเช่น ทักษะคติของกลุ่มงานที่มีต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพทางการเงินของพนักงาน 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีระบบการบริหารงานที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงาน

บุษกร วัชรศรี โรจน์ และคณะ(2548, น. 27) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่อยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันกับองค์กรก็เกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก เป็นอิสระอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมาย ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ศศิพร พันธุ์ลาภ (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความคิดเห็นในเรื่องงาน มีส่วนร่วมในการตอบสนองข้อคิดเห็น มีโอกาสนำเสนอข้อคิดเห็นใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานไม่มากนักน้อย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสสามารถใช้ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

Buchanun (1974, p. 533), Portor (1974, p. 604), and Steers (1977, p. 46) สรุปได้ว่าความผูกพันในองค์กรมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ การที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และคติพจน์ กับอุดมการณ์ของตน การเห็นว่านโยบายการบริหารองค์กรมีความเหมาะสม การเห็นด้วยการเป็นองค์กรที่เน้นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและการเคารพนับถือ การยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรและการที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

3. ด้านความภาคภูมิใจ หมายถึง ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องแล้ว ที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วยและการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

4. ด้านการมีส่วนร่วมหมายถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ได้แก่ การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกล้าใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

5. ด้านความภักดี หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์การ ได้แก่ การรู้สึกว่ามี ความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์การจนกว่าจะเกษียณอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับ ข้อเสนอที่ดีกว่าการที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์การ ได้

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานการลาออกจะได้รับความเสียหายมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม

จากการศึกษา ความผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดของ Buchanan (1974, p. 533), Portor (1974, p. 604), and Steers (1977, p. 46) ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น พบว่า ประวัติศาสตร์กับการปกครองท้องถิ่นไทย ได้เริ่มต้นขึ้นในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงให้มีการปกครองตนเองภายในชุมชนมาก่อน ซึ่งเรียกลักษณะการปกครองนั้นว่า สุขาภิบาล โดยตั้งขึ้นทั้งในหัวเมืองและนอกเมือง โดยเริ่มต้นทดลองขึ้นในรูปสุขาภิบาลกรุงเทพ เมื่อ พ.ศ. 2440 โดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็น การฝึกฝนรูปแบบการปกครอง ซึ่งก็ได้มีการออกพระราชบัญญัติ กำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ รศ. 116 (พ.ศ. 2441) แต่ตามสุขาภิบาลรูปแบบนี้ก็ได้มีลักษณะของการปกครองตนเอง เนื่องจากได้กำหนดให้ผู้บริหารเป็นข้าราชการประจำทั้งสิ้น (อุดมศักดิ์ นวลศิริ, 2542, น. 1) ต่อมาเมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2448 ก็ได้ทรงจัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอม อำเภอเมืองสมุทรสาคร ขึ้นแต่กิจกรรมสุขาภิบาลในขณะนั้นกลับไม่ได้แพร่หลายนัก

การปกครอง ท้องถิ่นในเวลาต่อมา ได้เริ่มต้นอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากขึ้นจากกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ในช่วงปี พ.ศ. 2470 ที่ได้ทรงให้มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการจัดการประชาภิบาล” ขึ้น (Municipality) และในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2473 พระองค์ก็ได้

ทรงมีพระบรมราชวินิจฉัยให้สร้างพระราชบัญญัติเทศบาลที่คณะกรรมการจัดการประชาภิบาลร่างขึ้น ส่งให้กรมร่างกฎหมายพิจารณา แต่ก็ไม่ทันได้ใช้เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 เสียก่อน และภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 จึงได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นเป็นครั้งแรกเรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476” เพื่อยกฐานะตำบลต่าง ๆ ในขณะนั้นจำนวน 4,800 แห่งให้เป็นเทศบาล โดยกำหนดให้มีเทศบาล 3 แบบ คือเทศบาล นคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล โดยระดับจะต่างกันที่ความเจริญ เศรษฐกิจ และจำนวนประชากร แต่กลับปรากฏว่าสามารถจัดตั้งเทศบาลได้เพียง 35 แห่งเท่านั้นในระยะเริ่มแรก เพราะพื้นที่เหลือไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด (ชนสวรรค์ เจริญเมือง, 2537, น. 17) และภายหลังจากนั้น ก็ได้เริ่มมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ เช่น ในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม (ในช่วง พ.ศ. 2495 – 2499) ได้มีการจัดตั้งหน่วยการปกครองเพิ่มขึ้นอีก 4 รูปแบบขึ้นอย่างเป็นทางการ คือ สุขาภิบาล เมื่อ พ.ศ. 2495 โดยการรื้อฟื้นระบบสุขาภิบาลเดิมสมัยรัชกาลที่ 5 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เมื่อ พ.ศ. 2498 องค์กรบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. 2499 และสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย 222/2499 และ 275-2509 และในฐานะที่การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารราชการแผ่นดินรูปแบบหนึ่งที่ต่อเนื่องจากการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้นในสมัยที่นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญเพื่อไปสู่การปฏิรูปภาคราชการจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดิน (ค.พ.ร.) ขึ้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2535 มีนายบัญญัติ บรรทัดฐาน เป็นประธาน โดยที่ ค.พ.ร. จะประกอบไปด้วยคณะอนุกรรมการ 8 คณะ ซึ่งทำหน้าที่ปฏิรูปในด้านต่าง ๆ และหนึ่งในนโยบายสำคัญด้านหนึ่งของ ค.พ.ร. ก็คือการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักการสำคัญที่จะกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานบริหารของท้องถิ่น 6 ด้าน หลัก ๆ คือ (สมาน รังสิโยภุชงค์, 2540, น. 131 – 138) 1) ด้านโครงสร้างหน่วยงานบริหารของท้องถิ่น ปรับปรุงให้ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของสภาท้องถิ่นในรูปแบบรัฐสภาให้สอดคล้องกับการบริหารประเทศ 2) ด้านอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น พัฒนาขีดความสามารถในการบริหาร และจัดการของท้องถิ่น ตลอดจนการกำหนดหน้าที่และให้อำนาจแก่ท้องถิ่นอย่างชัดเจน และเพียงพอ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเข้าใจให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ทราบและรับรู้สิทธิหน้าที่ และภารกิจอันพึงมีของตน 4) ด้านการให้บริการแก่ประชาชน ปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของท้องถิ่น 5) ด้านการคลังท้องถิ่น ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับรายได้ของท้องถิ่น การจัดสรรภาษีที่เป็นธรรม และการปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บโดยใช้แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 6) ด้านความสัมพันธ์กับรัฐบาล เป็นไปในลักษณะการส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน วิชาการ การพัฒนาบุคลากร

และการกำกับดูแลเพียงเพื่อมิให้เกิดความเสียหาย แก่ท้องถิ่นและส่วนรวม และหลังจากนั้นก็ได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมาโดยตลอด จนกระทั่งปัจจุบันรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของไทยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบหลักคือ องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ อันได้แก่กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

การปกครองท้องถิ่น เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการสะท้อนการบริหารและการปกครองที่ออกมาจากแต่ละประเทศว่า ประเทศใดจะมีระดับการกระจายอำนาจได้ดีที่สุด นั้นความหมายว่าถ้าภายในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองมากขึ้นเท่าใดก็ย่อมกล่าวได้ว่าการกระจายอำนาจของประเทศนั้น ได้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ การปกครองท้องถิ่นยังนำไปสู่การพัฒนาชนบท และเศรษฐกิจของประเทศ ดังที่ A.B. Lewis กล่าวว่า “ถ้าประเทศด้อยพัฒนาต้องการที่จะพัฒนาเศรษฐกิจให้สำเร็จ สิ่งแรกที่จะต้องทำก็คือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการปกครอง โดยให้หมู่บ้านและอำเภอที่ห่างไกล ความเจริญ ได้มีการปกครองตนเอง” เพราะฉะนั้น จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงนำไปสู่แนวทางการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น ประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ได้คือ (ปัญญาเดช พันธุ์วัฒน์, 2545, น. 20)

2.2.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2540, น. 30) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

พรชัย เทพปัญญา (2541, น. 1) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และ อาณาเขตของพื้นที่ที่เวลานี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

อุทัย หิรัญโต (2543, น. 2) ได้ให้ความหมาย การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของคน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการ

บริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้น

ลิจิต ชีรเวคิน (2548, น. 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครอง โดยอิสระ และได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลางแต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

Holloway (1951, pp. 101 – 103) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตที่แน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

Robson (1953, p. 574) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจการปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่ปกครองตนเอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

Wit (1967, pp. 14 – 21) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางใดให้องค์การอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

Clark (1975, pp. 87 – 89) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับ การให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ และหน่วยปกครองนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Mongtagu (1984, p. 757) นิยามไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น ว่า หมายถึงการปกครองโดยหน่วยการบริหารท้องถิ่น มีการเลือกตั้งโดยอิสระ มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งจะสามารถใช้ได้โดยปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้ หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังจะต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิได้กลายเป็นรัฐอิสระแห่งใหม่แต่อย่างใด

จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นที่มีความพร้อมจัดการปกครองด้วยตนเอง โดยที่จะมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ และมีการบริหารงานการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับร่วมกัน

2.2.2 ที่มาของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การปกครองและสอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ ดังนี้ (หวนษ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 13)

2.3.2.1 การปกครองท้องถิ่น คือ ฐานรากของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้กับประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้เสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่น

2.3.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของท้องถิ่นประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคและช่วยแก้ไขปัญหาลงมือของท้องถิ่นของตนเอง

2.3.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ

2.3.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.3.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต

2.3.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้สองด้านคือ ด้านการเมือง และการบริหาร กล่าวคือในด้านการเมืองการปกครองเป็นการปูพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถแก้ปัญหาท้องถิ่นด้วยตนเองโดยการเลือกตัวแทนเข้าไปบริหารจัดการด้วยกลไกทางการบริหารต่าง ๆ

2.2.3 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต, 2543, น. 22)

ประการที่หนึ่ง สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงว่าประเทศนั้น ๆ มีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

ประการที่สอง พื้นที่และระดับมีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการคือ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงมีเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองออกเป็นสองระดับคือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ประการที่สาม การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

ประการที่สี่ องค์กรณีบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

ประการที่ห้า การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

ประการที่หก อิสระในการปกครองตนเอง สามารถได้ใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

ประการที่เจ็ด งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตกฎหมายให้อำนาจการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญต่อไป

ประการที่สุดท้าย การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังต้องอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนโดยรวม

จากองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นสามารถสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานจากทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตย มีขอบเขตที่แน่ชัดมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการ

ปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองและประชาชนมีส่วนร่วมในการการปกครองตนเอง

2.2.4 ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่น

2.3.4.1 สรุปประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่น มี ดังนี้ (ชเนศวร์ เจริญเมือง, 2537, น. 61) 1) ทำให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ดีขึ้น และตรงกับความต้องการของราษฎรในท้องถิ่นมากขึ้น นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และเหมาะสมไม่ต้องอยู่ใต้อาณัติของราชการเกินไป 2) เป็นการแบ่งเบาภาระของส่วนกลางในกิจการที่มอบอำนาจให้ท้องถิ่นไปจัดทำเอง ทำให้ส่วนกลางมีเวลาที่จะทำกิจการใหญ่ ๆ อันเกี่ยวข้องกับประโยชน์ส่วนรวมของประเทศได้มากขึ้น 3) การเลือกตั้งเจ้าหน้าที่จากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเองทำให้ผู้ได้รับเลือกตั้งสนใจต่อการทำนุบำรุงท้องถิ่น และทำให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญใน การปกครองดีขึ้น และทำให้เกิดความรับผิดชอบในกิจการของท้องถิ่นด้วย เพราะการให้ประชาชนในท้องถิ่นดูแลตนเองยังเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับหลักการของแนวคิดที่เรียกว่า “บริบททางสังคม” (Social Context) ที่มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม รอบตัว เพราะคนที่อยู่ห่างไกลจากท้องถิ่นหนึ่ง ย่อมไม่สามารถที่จะเข้าใจท้องถิ่นดี เท่ากับคนในท้องถิ่นได้ 4) เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนกลางเอง เพราะเหตุที่ได้แยกปัญหาที่เป็นของท้องถิ่นแท้ ๆ ออกจากปัญหาระดับชาติ ไม่ต้องเสียเวลา และแรงงานในการแก้ปัญหา ซึ่งท้องถิ่นสามารถทำได้ดีกว่า 5) เพื่อเป็นการทดลองและพิจารณาวิธีการปกครองแผนใหม่โดยท้องถิ่น ซึ่งไม่จำเป็นต้องให้ท้องถิ่นทั่วประเทศปฏิบัติตาม

2.3.4.2 สรุปความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดุสิต บำรุงเยี่ยม, 2544 น. 11)

1) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษา การปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 2) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้หลักการปกครองตนเอง มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติรับผิดชอบการบริหารท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่อย่างอิสระ 3) เพื่อเป็นการสนองตอบความต้องการโดยตรงของท้องถิ่น 4) เป็นการแบ่งเบาภาระจากส่วนกลาง

2.3.4.3 การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้ (พิรสิทธิ์ คำานวนศิลป์, 2543, น. 95) 1) การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาคกรปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์ 2) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับ เป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติ ซึ่ง

อำนาจในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว 3) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง 4) การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามี ความผูกพันและมีส่วนได้เสียความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม 5) การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ส่วน คือ นิติบัญญัติและการบริหารในตัวเอง มีบุคลากรที่ดำเนินงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการบริหารงานภายใต้กฎหมาย โดยประชาชนในแต่ละท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง ซึ่งการเลือกตั้งนี้เป็นหลักการสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2.3 บริบทของการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการเป็นงานที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งเป็นการดำเนินการเชิงบูรณาการ ที่ครอบคลุมถึงภาครัฐทั้งหมด ตลอดจนหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชน องค์กรเอกชน ภาคธุรกิจต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนควรรให้บริการแก่ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม

2.3.1 ความเป็นมาของการปฏิรูประบบราชการ

สมพิศ สุขแสน และกิตติพล กิตติยานุรักษ์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กรระบบบริหารและวิธีดำเนินงานในระบบการเงินและงบประมาณระบบบริหารของบุคคล กฎหมายกฎระเบียบ ตลอดจนค่านิยมของวัฒนธรรมของข้าราชการเพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพสูง เป็นกลไกการบริหารจัดการประเทศที่มีคุณภาพและคุณธรรม รวมทั้งมีประสิทธิผลที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี (2544, อ้างถึงใน คำรง จันทรืสกุล, 2545, น. 30) นโยบายรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ในส่วนเกี่ยวข้องกับ การปฏิรูประบบราชการ ดังนี้

1. ด้านบริหาร

1.1 จะปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างหน้าที่กระชับ โดยเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม ให้ทันสมัยการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากการเป็นผู้ควบคุม เป็นผู้สนับสนุน อำนาจ ความสะดวก

1.3 ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสารอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

1.4 เร่งพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการบริการประชาชน

1.5 เร่งปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้กระทรวง ทบวง กรมมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น

2. ด้านการกระจายอำนาจ

2.1 ให้ความสำคัญในการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น

2.2 ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับภารกิจของท้องถิ่น

2.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในภาคประชาสังคมและองค์กรเอกชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองให้มากขึ้น

2.4 เร่งดำเนินการปฏิรูปกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่ล้าสมัยให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

วรเดช จันทสร (2543, อ้างถึงใน คำรง จันท์สกุล, 2545, น. 18) ประชญาการบริหารงานภาครัฐศตวรรษใหม่ การบริหารภาครัฐปัจจุบันเป็นการรวมอำนาจสั่งการไว้ที่ส่วนกลาง ในอนาคต ประชญาการบริหารราชการ มีแนวโน้มว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สำคัญ คือ

แนวโน้มที่หนึ่ง : การกระจายอำนาจการบริหาร

แนวโน้มที่สอง : การแปลงสภาพกิจกรรมของรัฐเป็นของเอกชน

แนวโน้มที่สาม : การนำระบบการประเมินผลแบบเปิดมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ

แนวโน้มที่สี่ : การปฏิรูปกฎหมายและระเบียบที่ล้าหลัง

แนวโน้มที่ห้า : การปฏิรูปงบประมาณ

แนวโน้มที่หก : การบริหารงานภาครัฐต้องไม่มีการผูกขาด

2.3.2 แนวทางการปฏิรูประบบราชการ

2.3.2.1 ปรับปรุงบทบาทภาครัฐ

2.3.2.2 ปรับปรุงระบบบริหาร

2.3.2.3 ปรับปรุงโครงสร้าง

2.3.2.4 ปรับปรุงกลไกและหลักเกณฑ์

2.3.2.5 ปรับปรุงระบบราชการ

2.3.2.6 ปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ

2.3.2.7 ประยุกต์ระบบเทคโนโลยี (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2541, อ้างถึงใน ดวงใจ ขุนบานน้ำ, 2546, น. 38)

2.3.3 หลักการและวัตถุประสงค์ การปฏิรูประบบราชการปี 2545

2.3.3.1 ยกย่องขีดความสามารถ และสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการ

2.3.3.2 มีระบบการทำงานและบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.3.3 สร้างและฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมระบบราชการ

2.3.3.4 สร้างระบบราชการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

2.3.3.5 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2.3.3.6 สนับสนุนภาคประชาชนและภาคธุรกิจให้เติบโต มีความเข้มแข็ง และเป็นกลไก

หลักของการพัฒนาประเทศ (จิรวัดน์ รัตนาวรรณ, 2546, น. 178)

2.3.4 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่บริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

2.3.4.1 เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชน

2.3.4.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

2.3.4.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

2.3.4.4 ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

2.3.4.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์

2.3.4.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

2.3.4.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

2.3.5 หลักการและแนวทางการปรับบทบาทภารกิจขององค์กรภาครัฐ

2.3.5.1 การปรับบทบาท ภารกิจ และ โครงสร้างส่วนราชการ

2.3.5.2 การปรับรูปแบบและบริหารงานใหม่

2.3.5.3 การปฏิรูปวิธีการงบประมาณ

2.3.5.4 การปฏิรูประบบบริหารบุคคล

2.3.5.5 การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545, น. 7)

สรุปการปฏิรูประบบราชการ ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการทุกสมัยที่จะสร้างความทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของกระแสโลกปัจจุบันและอนาคตเพื่อแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพความซ้ำซ้อน การทุจริตประพฤติมิชอบและขาดความโปร่งใส ซึ่งเป็นความพยายามของรัฐบาลทุกสมัยจนถึงรัฐบาลปัจจุบัน ที่ทำการปรับเปลี่ยนระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการแปลงสภาขององค์การของรัฐเป็นองค์กรเอกชน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่เอกชน เป็นต้น

2.3.6 เครื่องมือทางการบริหารที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการ

นอกจากการปรับเปลี่ยนตัวแปรทางการบริหารทั้ง 7 ประการตาม McKinsky's 7 S แล้ว การพัฒนาระบบราชการในครั้งนี้อย่างเป็นนัยยังเป็นการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับระบบบริหารราชการอีกเป็นจำนวนมาก โดยเครื่องมือส่วนใหญ่ที่จะนำมาใช้ จะมีกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่

- 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ศึกษาทบทวน สถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่ “งานมาก แต่มีเงินและคนน้อย” ซึ่งเครื่องมือชิ้นนี้ปรากฏใน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่น ในมาตรา 33 ที่ให้ สัดส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้รับดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน และในมาตรา 16 ที่ให้ สัดส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผน 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 เป็นต้น
- 2) การจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้มามุ่งเน้นที่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจโดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมาย และการจัดสรรงบประมาณตามเป้าหมายนั้น โดยให้อิสระแก่ส่วนราชการในการเลือกวิธีการปฏิบัติ แต่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2549 มาตรา 9 คือ ในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการโดยให้มีรายละเอียดของ ขั้นตอน ระยะเวลาและ

งบประมาณที่จะต้องใช้เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และส่วนราชการ ต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งจะต้อง สอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด 3) การจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญใน การบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่าง ๆ และการกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต เพื่อใช้ในการ จัดทำค่าของงบประมาณในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยการจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม ปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 21 ที่ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในการบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้นตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้คำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของการบริการสาธารณะที่อยู่ในความ รับผิดชอบและรายงานให้สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลางและ ก.พ.ร. ทราบ นอกจากนี้การคำนวณ ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ยังเป็นการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งในมาตราเดียวกันได้กำหนด ไว้ว่า ในกรณีที่รายจ่ายของหน่วยงานใดสูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการ นั้นจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะดังกล่าวเสนอสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบริหารงานในยามที่ “งานมากแต่ มีเงินและคนน้อย” 4) การรีรูปร่างระบบงาน ซึ่งหมายถึงการรีรูปร่างงานขั้นตอนเดิมออกแล้ว ออกแบบกระบวนการงานขั้นตอนใหม่ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ลด ระยะเวลา และต้นทุนอย่างเห็นผลได้ชัด ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้กำหนดไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 27 ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้ เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานราชการ มาตรา 29 ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำ แผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ และในมาตรา 30 ให้เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่ จะต้องจัดให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่อ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว 5) การบริหารวงรอบเวลา (Cycle – Time Management) ซึ่งเป็นการจัดการกับระยะเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานในระยะเวลาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทันกาล ซึ่งปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่นในมาตรา 37 ที่ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลา แล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป หาก ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นสามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เร็วกว่าเดิมได้ ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้ว เสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบให้ ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งจากมาตรการดังกล่าวจะเห็นว่าส่วนราชการ ต่างๆ จะต้องหันมาพิจารณาปรับปรุงวงรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของตนเพื่ออำนวยความสะดวก

สะดวกให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น 6) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management) ซึ่งเป็นการจัดให้มีการบริหารคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุกๆ ส่วนขององค์การ เพื่อให้สามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์การ ให้ได้มากที่สุดซึ่งหมายถึงจะต้องมีการรับฟังความต้องการ และสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ผู้ใช้บริการอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้ ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้เช่น มาตรา 45 ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระ ดำเนินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ และในมาตรา 42 ให้ส่วนราชการที่มี อำนาจออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ เพื่อใช้บังคับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบ ว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้นเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความ ล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม โดยเร็วต่อไป เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีสะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการจะต้องมีการทบทวนปรับปรุงการ ดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอยู่เสมอ 7) การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ (Information Technology Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานของ องค์การสมัยใหม่ที่ต้องมีกระบวนการงานที่ทันสมัย มีวงรอบของระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้น และมี ต้นทุนในกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง และต้องการสื่อสารที่รวดเร็ว ทัวถึงและถูกต้องแม่นยำ ซึ่งในพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเรื่องการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 39 ให้ส่วนราชการจัดให้มี ระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถ ติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือ ในมาตรา 41 ที่กำหนดให้ ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำร้องเรียนเสนอแนะ หรือความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติราชการ โดยมีข้อมูลและสาระตามสมควรให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่ จะต้องพิจารณาดำเนินการให้ลุล่วงไปและให้แจ้งบุคคลนั้นทราบผลการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ อาจแจ้ง ให้ทราบผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการด้วยก็ได้ จากทั้ง 7 ประการที่ได้กล่าวมาจะ เห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการได้มีการนำเครื่องมือการบริหารงานสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ใน ระบบราชการเป็นจำนวนมาก

2.3.7 การพัฒนาระบบราชการกับการเรียนรู้ขององค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการในครั้งนี้ ส่วนราชการไทยจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และยังคงเรียนรู้ที่จะประยุกต์ใช้เครื่องมือในการ บริหารสมัยใหม่มากมาย ซึ่งย่อมจะทำให้มีความปั่นป่วน ระส่ำระสายบ้างซึ่งเป็นธรรมชาติของการ

เรียนรู้ที่จะต้องมีการปลดเปลื้องความรู้ ความคิด กระบวนทัศน์ ความเคยชิน และวิธีปฏิบัติเดิมๆ ออกไป และนำสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ แต่ทั้งนี้ก็เพื่อให้กระบวนทัศน์ในการมองโลก มองปัญหาจากมุมมองใหม่ ด้วยแนวคิดใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการแนวใหม่ ซึ่งหากพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่มากับการพัฒนาาระบบราชการแล้ว ก็จะเห็นว่ามุมมองใหม่ในส่วนราชการที่เรียนรู้ได้แก่ 1) การปรับมุมมองในเชิงยุทธศาสตร์ใหม่ แทนที่จะมองแค่การดำเนินงานประจำไปตามกฎระเบียบไปแบบวันต่อวัน ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่ได้มีการทบทวนสถานการณ์และจะวางยุทธศาสตร์ใหม่ ในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกระบวนการจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมามุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลัก แทนการมุ่งเน้นการทำตามระเบียบขั้นตอนของงานประจำซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันกันสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานแทนที่จะแข่งกันในเรื่องอื่นๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขของประชาชนแท้จริง 3) การนำระบบการคำนวณต้นทุนฐานกิจกรรมมาใช้ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาสนใจเรื่องต้นทุนในการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม ซึ่งแต่เดิมมาส่วนราชการไทยแทบจะไม่เคยทราบว่าแต่ละกิจกรรมนั้นมีต้นทุนในการดำเนินการมากน้อยแค่ไหน 4) การนำการบริหารวงรอบเวลา และการรีอปรับระบบงาน จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาพิจารณาเรื่องกระบวนการ ขั้นตอน และวงรอบเวลาในการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการปรับลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้กระชับคล่องตัวยิ่งขึ้น และเพื่อไม่ให้ใช้อัตรากำลังมากเกินไป 5) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมาพิจารณาเรื่องคุณภาพ การตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการ มากกว่าที่จะมุ่งสนองนโยบายของผู้บริหาร หรือระบบราชการด้วยกันเอง 6) การนำเรื่องการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้มีการปรับมุมมองจากการปฏิบัติราชการไปแบบวันต่อวัน โดยไม่คำนึงถึงเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เพราะคิดว่าเทคโนโลยีนั้นแพง ไม่คุ้มค่า มาเป็นการมองหาวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานโดยการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องช่วย และหารพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่กล่าวมาก็จะเห็นว่าขั้นตอนการดำเนินการของแต่ละเครื่องมือจะประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่คล้าย ๆ กันคือ 6.1) การตรวจวินิจฉัย (Diagnosis) สภาพปัญหาขององค์กร เช่น ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ก็คือ การทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ในการบริหารต้นทุนฐานกิจกรรม ก็คือการวิเคราะห์ต้นทุนของแต่ละกิจกรรม เป็นต้น 6.2) การสร้างทีมงานเพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการนำเครื่องมือการบริหารเหล่านั้นมาใช้ 6.3) การสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงจุดหมาย ประโยชน์ วิธีการและผลของการเปลี่ยนแปลง 6.4) การระดมการมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่จะถูกผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในการนำเครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในองค์กร 6.5) การเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันในการนำเครื่องมือการบริหารมาประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะมีการประเมินอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม 6.6) การปรับเปลี่ยนมุมมององค์กรของคนที่แตกต่างกันไปจากเดิม

ซึ่งทั้ง 6 ประการสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งหากพิจารณาตามแนวคิดของ Peter Senge ก็จะเห็นว่า การนำเครื่องมือการพัฒนาระบบราชการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ จะช่วยให้เกิด 1) การคิดและมองสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกัน (Systems Thinking) 2) การปรับเปลี่ยนมุมมองขององค์กร (Mental Model) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ซึ่งมาจากความพยายามที่จะให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 4) การเสริมสร้างขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในหมู่ที่มีส่วนร่วมเป็นแกนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การที่ได้ร่วมกันพิจารณาปัญหา ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหา และเรียนรู้ผลจากการร่วมกันดำเนินการ (สถาบันพระปกเกล้า, 2546)

2.4 บริบทของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

2.4.1 ประวัติความเป็นมาของอำเภอพะโต๊ะ

อำเภอพะโต๊ะเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดชุมพรที่มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนานซึ่งปรากฏในหลักฐานจดหมายเหตุตั้งแต่สมัยอาณาจักรศรีวิชัยที่มีความเจริญรุ่งเรืองในอดีต ในปี พ.ศ. 1766 โดยเมืองพะโต๊ะมีชื่อว่า “เมืองปะตา” ที่แปลว่า ตกหรือเหว ซึ่งเป็นเพราะลักษณะภูมิประเทศของอำเภอพะโต๊ะที่มีเทือกเขาสลับซับซ้อนสลับกับที่ราบลุ่มแม่น้ำและที่ราบเชิงเขาครั้นในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีในช่วงตอนปลายก่อนเสียกรุงครั้งที่ 2 ได้มีกองกำลังทหารพม่าจำนวนหนึ่งผ่านอำเภอพะโต๊ะเพื่อไปอำเภอหลังสวนและได้มีชาวพะโต๊ะได้จัดกำลังในการต่อสู้กับกองทัพทหารพม่าขึ้นที่เขี้ยวค่ายริมแม่น้ำหลังสวน แต่ด้วยกองกำลังทหารพม่าที่มีเชื้อสายกุลาเป็นแกนนำซึ่งมีคุณลักษณะที่มีความแข็งแกร่งและอดทนสามารถเอาชนะชาวบ้านอำเภอพะโต๊ะและผ่านไป

ในยุครัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ปีพุทธศักราช 2399 พระยาจตุรราชโกศกร (คอซิมเต็ก ณ ระนอง) ได้เป็นเจ้าเมืองหลังสวนจึงได้ยกฐานะบ้านพะโต๊ะตะวันออกเป็นหัวเมืองโย โดยให้ขุนภักดีราษฎร์ (โย ภักดี) เป็นเจ้าเมือง รวมทั้งยกฐานะบ้านพะโต๊ะตะวันตกเป็นเมืองทอย ซึ่งหัวเมืองทั้งสองมีหน้าที่ส่งอากรเมืองหลังสวนเป็นประจำทุกปี โดยหัวเมืองโย (บ้านพะโต๊ะตะวันออก) และหัวเมืองทอย (บ้านพะโต๊ะตะวันตก) มีหน้าที่ในการปกครองดูแลทุกข์สุขของประชาชนและควบคุมดูแลทั้งคดีแพ่งและคดีอาญาที่เกิดขึ้นในท้องที่ และในปี พ.ศ. 2422 ได้มีการทำเหมืองแร่ดีบุกขึ้นที่บ้านปากทรงมีการนำคนจีนเป็นจำนวนมากเข้ามาทำเหมืองแร่ จึงทำให้อำเภอพะโต๊ะกลายเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2460 กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาว่าเมืองพะโต๊ะเป็นท้องที่ที่มีชุมชนหนาแน่น มีการประกอบอาชีพที่มีหลักฐานมั่นคง จึงประกาศยก

ท้องที่ขึ้นเป็นอำเภอตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 เรียกว่า อำเภอพะโต๊ะขึ้นการปกครองกับจังหวัดหลังสวน โดยมีหลวงแพ่งสุภกรเป็นนายอำเภอคนแรก มีการแบ่งการปกครองออกเป็น 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลพะโต๊ะตะวันออก ตำบลพะโต๊ะตะวันตก ตำบลบึงหวาน ตำบลปากทรง

ในปี พ.ศ. 2480 ได้เกิดโรคระบาดไข้มาลาเรียทำให้คร่าชีวิตประชาชนอำเภอพะโต๊ะเป็นจำนวนมาก และประชาชนได้อพยพไปทำมาหากินในท้องที่อื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีผู้สันนิษฐานว่าน่าจะเป็นอำเภอกะเปอร์และ อำเภอสุขสำราญ จังหวัดระนองในปัจจุบัน จึงเป็นเหตุหนึ่งให้ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2485 กระทรวงมหาดไทยพิจารณายุบอำเภอพะโต๊ะเป็นกิ่งอำเภอพะโต๊ะ เนื่องจากมีจำนวนประชากรไม่เข้าหลักเกณฑ์รวมทั้งยุบตำบลพะโต๊ะตะวันออกและตำบลพะโต๊ะตะวันตกเป็นตำบลพะโต๊ะ และได้แต่งตั้งให้นายเขียน สิงขโรทัย เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ พะโต๊ะเป็นคนแรกในปี พ.ศ. 2506 ได้มีการก่อสร้างถนนสายหลักหลังสวน-ราชกรูด ขึ้นโดยตัดผ่านอำเภอ พะโต๊ะจากอำเภอหลังสวนสู่อำเภอเมือง จังหวัดระนอง และในช่วง ปี พ.ศ. 2510 ได้มีการก่อสร้าง โรงจักรไฟฟ้าขึ้นเป็นครั้งแรก มีการจ่ายกระแสไฟฟ้าตั้งแต่เวลา 18.00-24.00 น.ของทุกวันรวมทั้งในปีเดียวกันได้มีการจัดตั้งสำนักงานเกษตรกิ่งอำเภอพะโต๊ะในการดูแลประชาชนด้านการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในพื้นที่

ในปี พ.ศ. 2525 เป็นช่วงที่พืชผลทางเศรษฐกิจมีราคาดี โดยเฉพาะกาแฟ จึงได้มีราษฎรจากทั่วประเทศอพยพเข้ามาทำมาหากินที่กิ่งอำเภอพะโต๊ะเป็นจำนวนมากเพื่อมาตั้งถิ่นฐานทำมาหากิน ด้วยเหตุนี้กิ่งอำเภอพะโต๊ะจึงมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และในวันที่ 19 มิถุนายน 2534 กระทรวงมหาดไทยได้ยกฐานะกิ่งอำเภอพะโต๊ะ เป็นอำเภอพะโต๊ะอีกครั้งหนึ่งหลังจากที่ถูกลดฐานะเป็นกิ่งอำเภอในปี พ.ศ. 2485 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ฉบับที่ 107 หน้าที่ 29 โดยมีว่าที่ ร้อยตรีชยันต์ นาคเพ็ชร เป็นนายอำเภอคนแรก

2.4.2 ด้านกายภาพ

2.4.2.1 ที่ตั้ง อำเภอพะโต๊ะ เป็นอำเภอตอนใต้สุดของจังหวัด อยู่ห่างจากตัวจังหวัดชุมพร ถึง 115 กม. แต่อยู่ห่างจากตัวจังหวัดระนองเพียง 50 กม. ห่างจาก กรุงเทพฯ 578 กม.เดินทางโดยใช้ถนนเพชรเกษม เลี้ยวขวาที่อำเภอหลังสวน

2.4.2.2 พื้นที่ อำเภอพะโต๊ะ เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดชุมพร อยู่ทางด้านใต้สุดของจังหวัดเป็น 1 ใน 2 อำเภอของจังหวัดชุมพรที่ไม่มีพื้นที่ติดทะเล อำเภอพะโต๊ะ มีพื้นที่ทั้งหมด 635,625 ไร่ หรือประมาณ 1,017 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นเนื้อที่ร้อยละ 16.95 มีเนื้อที่มากเป็นอันดับ 2 ของจังหวัดชุมพร

2.4.3 สภาพภูมิศาสตร์

2.4.3.1 ลักษณะภูมิประเทศ อำเภอพะโต๊ะมีพื้นที่อำเภอตั้งอยู่บนเทือกเขาตะนาวศรี ต่อเนื่องกับเทือกเขาภูเก็ด เป็นเทือกเขาสลับซับซ้อน และผืนป่าที่กว้างใหญ่กว่า 3 ล้านไร่ที่อุดมสมบูรณ์ และเป็นต้นกำเนิดของแม่น้ำหลังสวน ที่เป็นเส้นเลือดใหญ่หล่อเลี้ยงผู้คนมาเป็นเวลาช้านาน จนถึงปัจจุบัน

2.4.3.2 ลักษณะภูมิอากาศ แบบเขตร้อนชื้นเมืองร้อน ฝนตกชุก 7 เดือน ระหว่างพ.ค.ถึง พ.ย. เฉลี่ย 2,922 มม.ต่อปี อุณหภูมิเฉลี่ย 26.8 องศาเซลเซียส ความชื้นสัมพัทธ์ร้อยละ 81.7 มีหมอกทั้งปี

2.4.4 อาณาเขต

อำเภอพะโต๊ะเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดชุมพรในทั้งหมด 8 อำเภอ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดชุมพร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	อำเภอตะอุบ จังหวัดระนอง
ทิศใต้	จรด	อำเภอท่าชนะ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ออก	จรด	อำเภอหลังสวน อำเภอท่าตะโก อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันตก	จรด	อำเภอเมือง อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

2.4.5.2 การปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 5 แห่ง โดยเป็นการปกครองรูปเทศบาล 1 แห่งและองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลพะโต๊ะ

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพะโต๊ะ (นอกเขตเทศบาลตำบลพะโต๊ะ)

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากทรงทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปังหวานทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัษฎ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพระรัษฎ์ทั้งตำบล

2.4.6 ประชากร

อำเภอพะโต๊ะ มีประชากรทั้งสิ้น 22,732 คน โดยแยกเป็นรายตำบลดังนี้

ตารางที่ 2.1

ข้อมูลประชากรแยกเป็นรายตำบล

ลำดับที่	ตำบล	ชาย	หญิง	รวม
1	ตำบลพะโต๊ะ	3,944	3,599	7,543
2	ตำบลปากทรง	2,652	2,570	5,222
3	ตำบลปังหวาน	2,723	2,659	5,382
4	ตำบลพระรัษฎ์	2,319	2,266	4,585
	รวม	11,638	11,094	22,732

หมายเหตุ. รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลในตาราง. ปรับปรุงจาก ข้อมูลประชากร (น. 20), โดยสำนักงานท้องถิ่นอำเภอพะโต๊ะ, 2560.

2.4.7 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

2.4.7.1 อาชีพหลักคือ อาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตสำคัญในพื้นที่ได้แก่

1) กาแฟ พื้นที่ 43,086 ไร่ ส่วนใหญ่เป็นพันธ์โรบัสต้า ส่งผลผลิตให้บริษัทเนสท์เล่จำกัดเป็นหลัก

2) ปาล์ม พื้นที่ 39,067 ไร่

3) ยางพารา พื้นที่ 15,152 ไร่

4) ผลไม้ที่ปลูกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มังคุด พื้นที่ในการปลูก 20,000 ไร่ ทุเรียน 10,584 ไร่ ลองกอง 8,277 ไร่ และเงาะ ไร่เรียน 4,870 ไร่ อาชีพเสริม ได้แก่ อาหารแปรรูปและผลไม้แปรรูป

2.4.8 ทรัพยากรทางธรรมชาติที่สำคัญ

2.4.8.1 ป่าไม้ พะโต๊ะมีพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ 2 แห่ง ได้แก่ป่าพะโต๊ะ และป่าละแม มีเนื้อที่ 925 ตร.กม. หรือ 578,344 ไร่ และมีพื้นที่อุทยานแห่งชาติอีก 1 แห่ง ได้แก่อุทยานแห่งชาติหวง

2.4.8.2 น้ำตก ที่สำคัญได้แก่น้ำตกเหวไหลม เหวพลูหนั่ง

2.4.8.3 พันธุ์พืชนานาชนิดที่ไม่พบในพื้นที่อื่น ที่สำคัญได้แก่ ดอกกระโดนพระรามและดอกบัวผุดซึ่งเป็นดอกไม้ที่ใหญ่ที่สุดในโลก เคยพบมีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางถึง 80 ซม.

2.4.8.4 สัตว์ป่า อาทิ ช้าง กระทิง กวาง วัวแดง สมเสร็จ นกเงือก เป็นต้น

2.4.8.5 แร่ดีบุก

2.4.9 การคมนาคม

พื้นที่อำเภอพะโต๊ะ มี 3 เส้นทางคมนาคม คือ

2.4.9.1 รถยนต์ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4006 ราชกรุด – หลังสวน

2.4.9.2 สถานีขนส่ง หมายเลขโทรศัพท์ หน้าที่ว่าการอำเภอ(รถ โบก)

2.4.10 แนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

2.4.10.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานเน้นการสร้างความต้องการด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น ได้แก่ การสร้างถนน การระบายน้ำ การผังเมือง การขยายและติดตั้งไฟฟ้า และแสงสว่างสาธารณะ เป็นต้น

2) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ เน้นการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน ส่งเสริมด้านด้านอาชีพ ป้องกันยาเสพติด สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

3) ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข ส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับอนามัยของประชาชน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เป็นต้น

4) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสังคม และการเมืองการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง การบริการสาธารณะ เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมาติดต่อราชการ การบริการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ แบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม

5) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมส่งเสริมและพัฒนาศึกษาของเด็ก เยาวชน ส่งเสริมและบำรุงศาสนา สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

6) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการดูแลและการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลุ่มครองดูแลที่สาธารณประโยชน์ เป็นต้น

7) ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนการทำการเกษตรปลอดสารพิษ การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลด การใช้สารเคมี

8) ยุทธศาสตร์ด้านแหล่งน้ำ พัฒนาด้านภาวการณ์ขาดแคลนน้ำบริโภค รวมทั้งเพื่อการเกษตร เช่น ขุดสระน้ำ บ่อน้ำบาดาล ขุดลอกลำห้วย สระน้ำ ระบบประปา เป็นต้น

2.4.10.2 แนวทางการพัฒนา

1) แก้ไขปรับปรุง และบำรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า เป็นต้น

2) การป้องกันและแก้ปัญหาการระบาดของยาเสพติด พัฒนาระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

3) การพัฒนาด้านบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชนทั้งในและนอกเวลาราชการ

4) พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอในการปฏิบัติราชการ อำนวย ความสะดวกแก่ประชาชนในการมาติดต่องานราชการ

5) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ผสมผสานเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6) ปรับปรุงที่สาธารณประโยชน์ สร้างสวนหย่อม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน

7) พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการเฝ้าระวังและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.4.10.3 นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร

1) ด้านการบริหารจัดการ

1.1) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย

1.2) บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมืองและสาธารณูปโภค

2.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในตำบล ปรับปรุงและก่อสร้างถนนหินคลุก หินลูกรัง เชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อให้การสัญจรภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านสะดวก มีความปลอดภัยในการสัญจร ก่อสร้างและปรับปรุงถนนเข้าสู่ที่ทำการเกษตรเพื่อการขนส่งสินค้าทางการเกษตรอย่างสะดวกและรวดเร็ว

2.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุงแก้ไขปัญหาระบบภายในหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาประปาภายในหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4) สนับสนุนการขยายเขตประปาหมู่บ้านภายในตำบลอย่างทั่วถึง

2.5) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้ง บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านตามพื้นที่ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

2.6) สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าให้มีใช้ทุกครัวเรือน

2.7) สนับสนุนการจัดทำผังเมืองให้มีการกำหนดวางแผนบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการปลูกสร้างในอนาคต

3) ด้านการเกษตร

3.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตและมูลค่าต่อพื้นที่

3.2) ส่งเสริมและสนับสนุน การเกษตรปลอดสารพิษในลักษณะเกษตรอินทรีย์ หรือเกษตรธรรมชาติให้ขยายวงกว้างมากขึ้น

3.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

3.4) สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

3.5) ส่งเสริมและสนับสนุนการปศุสัตว์รวมทั้งการควบคุมป้องกันโรคระบาดสัตว์

4) ด้านการศึกษา

4.1) สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนทุกโรงเรียนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2) สนับสนุนการจัดกิจกรรมภายใน โรงเรียนทุกแห่งทั้งดนตรี กีฬา วิชาการ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3) สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันอาหารเสริม(นม) ให้กับ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4) สนับสนุนสื่ออุปกรณ์เพิ่มทักษะในการเรียนการสอนให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและโรงเรียนที่มีเด็กก่อนเกณฑ์

4.5) ส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.6) จัดให้มีหนังสือพิมพ์อ่านทุกหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูล

4.7) ส่งเสริมทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

5) ด้านสาธารณสุข

5.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ รวมทั้งงานสาธารณสุขมูลฐานชุมชน

5.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาพยาบาล การให้บริการ ของสถานีนอนมัยให้ทั่วถึง

6) ด้านสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม

6.1) จัดสรรหรือประสานงานกับภาครัฐและเอกชน เพื่อช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ยากไร้ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

6.2) สนับสนุนงบประมาณ แก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อาสาสมัครป้องกันอาชญากรรมเพื่อช่วยเหลือและดูแลรักษาความสงบ รักษาความปลอดภัย ทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

6.3) สนับสนุนรณรงค์ส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้คนในชุมชนปลอดจากยาเสพติด

6.4) อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นของท้องถิ่นเพื่อคนรุ่นใหม่อสืบไป

6.5) ทำนุบำรุง ศาสนาสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีให้ควบคู่กับชุมชนและท้องถิ่นตลอดไป

7) ด้านนันทนาการและการกีฬา

7.1) สนับสนุนอุปกรณ์การกีฬาทั้งหน่วยงานของรัฐ ศูนย์กีฬาตำบลและชุมชน

7.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยออกกำลังกายโดยเล่นกีฬาเพื่อรักษาสุขภาพ

7.3) สนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายในตำบล

7.4) สนับสนุนการแข่งขันกีฬาระดับตำบล อำเภอ และระดับจังหวัด

7.5) สนับสนุนกีฬาที่มีความสามารถ ไปแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น

8) ด้านการพัฒนาบุคลากร

8.1) จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก สภา ทุกคน พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ต่าง ๆ เฉพาะด้านให้มีความชำนาญมาบริหารงานท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กับการบริหารจัดการ และพัฒนา

8.2) จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์ภายในสำนักงานให้ทันสมัย ใช้งานได้ดี มีประสิทธิภาพ และสะดวก รวดเร็ว ในการบริการทั้งภาครัฐและเอกชน

8.3) จัดให้มีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์กรให้พัฒนายิ่งขึ้น

9) ด้านการลงทุน พานิชยกรรมและการท่องเที่ยว

9.1) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ

9.2) ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพและการท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม

9.3) จัดอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

10) ด้านการลงทุน พานิชยกรรมและการท่องเที่ยว

10.1) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ

10.2) ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพและการท่องเที่ยวเชิงอุตสาหกรรม

11) ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

11.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

11.2) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/กิจการแก่กลุ่มหรือองค์กรประชาชน ให้มีการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

12) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

12.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างจิตสำนึก ฝึกระวังปละป้องกันการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน

12.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูและบำรุง รักษาทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำและการใช้ดิน

12.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย และ สิ่งปฏิกูล การกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพ อารมณ์และคุณภาพชีวิตของประชาชน

2.5.10.4 สถานการณ์การพัฒนา

โดยพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดอ่อน คือ

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการหรือ พัฒนาได้อย่างทั่วถึง
- 2) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มรการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ ศึกษาไม่ทันขาดความเข้าใจในการดำเนินงาน
- 3) บุคลากรยังขาดความชำนาญ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เท่าที่ควร
- 4) ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม
- 5) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- 6) ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะ โตะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ยุวณิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์ (2547, น. 75) ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ต่อ องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความทุ่มเท เพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบความผูกพัน ต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความ ผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณนา โกสิยาภรณ์ (2547, น. 82) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของ วิทยาลัยการอาชีพ : ศึกษาเฉพาะจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดยะลา พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็น ทางบวกต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

ผูกพันในองค์การทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

เสาวนีย์ อวยผล (2550, น. 87) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัย และสภาพการจ้างงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สุพรรณิ ไทยเจริญ (2551, น. 112) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จตุรรัตน์ ถาวโรค และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์ (2551, น. 89) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลา นครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ 0.01 และการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับเจตคติต่อองค์การซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R^2) กับ 0.113 นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมยังมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

มณฑนา ตูลยนิษกะ (2552, น. 114) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร : กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอกปฏิบัติงานเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัยสาขานิติศาสตร์ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ความคิดมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ภัทรพล กาญจนปาน (2552, น. 92) ได้ศึกษาจริยธรรมในองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของระปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรพชาศีลธรรมโดยรวมด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานและด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจ ทูมเทเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี นอกจากนี้พนักงานการประปานครหลวงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจเพื่อจะทูลมเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการคงไว้เพื่อสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความภูมิใจความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจความเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร ด้านความภูมิใจที่จะทุ่มเทประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้เพื่อสมาชิกภาพขององค์กรในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความภูมิใจที่จะทุ่มเทประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้เพื่อสมาชิกภาพขององค์กรในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สำหรับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กรมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนบรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ไพโรจน์ สติรยากร (2553, น. 48) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าผลวิเคราะห์ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และในอันดับสุดท้ายในด้านความหลากหลายของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อมีบุคลากรของหน่วยงานได้รับรางวัลเกียรติยศต่างๆ ท่านรู้สึกดีใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเคยคิดอยากจะออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555, น. 78) ได้ทำการศึกษาด้านความพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เติ้น โช้ ประเทศไทย จำกัด จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน บริษัท เติ้น โช้ ประเทศไทย จำกัด ได้มีการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของเดิน โช้สปีริต หรือ จิตวิญญาณแห่งความเป็นเดิน โช้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากมีส่วนร่วมในการทำเพื่อองค์กร ให้แก่พนักงานในทุกๆระดับ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์กร

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554, น. 5) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนพนักงานราชการกับข้าราชการ มี

ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึก
ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ผลป้อนกลับของงานและทัศนคติของกลุ่มงาน
วัฒนธรรม พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล (2554, น. 4) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้าน
ความมีอิสระในการทำงาน รองลงมา ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ทำ
ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์
เท่ากับ 2.17

ธลิตชนันต์ เทวชู (2555, น. 5) ทำวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพรผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่
แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ตัวแปรด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัด
ชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปวีณา จันทรหอม (2557, น. 6) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ
พนักงานกองท่าบริการตู้สินค้า ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า สังกัดท่าเรือกรุงเทพฯ การท่าเรือแห่ง
ประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันองค์กรของพนักงานกองท่าบริการตู้สินค้าฝ่าย
ปฏิบัติการเรือและสินค้า สังกัดท่าเรือกรุงเทพฯ การท่าเรือแห่งประเทศไทยในภาพรวมมีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมากและความผูกพันองค์กรของพนักงานกองท่าบริการตู้สินค้า 1 ฝ่าย
ปฏิบัติการเรือและสินค้า สังกัดท่าเรือกรุงเทพฯ การท่าเรือแห่งประเทศไทยในภาพรวมมีความผูกพัน
อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความ
ผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของ
พนักงานกองท่าบริการตู้สินค้า ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า สังกัดท่าเรือกรุงเทพฯ การท่าเรือแห่ง
ประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไอศวรรย์ เกิดมณี (2558, น. 1) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษาวินิจฉัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยเห็นว่าจะมีระดับความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลทางเพศ ประเภทของบุคลากร และปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นผู้นำ ความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมที่มีความสำคัญต่อองค์กร และด้านการปกป้องการมีชื่อเสียงและมุมมองด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความรู้สึกรักของความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและมีความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพลักษณ์ขององค์กร เจคติขององค์กร ด้านการแสดงตน และสภาพบรรยากาศขององค์กร โดยปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Steers (1977, p. 75) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

Witting (1985, p. 48) นักศึกษาสายบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่า ระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

Sorensen (1985, p. 66) ศึกษาในกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อความผูกพันขององค์กร

Morrow (1987, p. 76) ศึกษาพนักงานจำนวน 2,200 คน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ

Dornstein and Matalow (1989, p. 68) ศึกษาทหารบกอิสราเอล จำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ

Kauffman (1989, p. 84) ศึกษาพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม Northern Alabama พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ

Glission (1988, p. 102) ศึกษาคนงานจำนวน 319 คน พบว่าความรู้ในลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Cho (1999, p. 75) ศึกษาพนักงาน โรงงานผลิตรถยนต์ 2 แห่ง ในประเทศเกาหลีพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานสามารถอธิบายต่อความผูกพันขององค์การได้

Grusky (1996, p. 62) พบว่าสมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขารู้สึกผูกพันกับองค์การสูง ซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะน้อยลง

กล่าวโดยสรุปการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่าความแตกต่างระหว่างประเทศ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานและอายุการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังพบอีกว่า บุคลากรที่ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Buchanan (1974, p. 533), Porter (1974, p. 604), and Steers (1977, p.46) ดังในภาพที่ 2.2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 250 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพะโต๊ะ, 2560, น. 20)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 152 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610)

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างจากประชากร ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วจึงดำเนินการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ คือ ทั้ง 4 แห่ง มีขั้นตอน ดังนี้

3.1.3.1 ผู้วิจัยได้แบ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 152 คน ออกเป็น 4 กลุ่มโดยแบ่งตามสัดส่วนของ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรในแต่ละอบต.}}{\text{ประชากร}} \times \text{จำนวนตัวอย่าง}$$

ยกตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{อบต.พระรักษ์} &= \frac{45}{250} \times 152 \\ &= 27 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ข้าราชการ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ตัวอย่าง รวม
1	องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง	10	15	18	27
2	องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์	15	20	15	28
3	องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน	15	25	22	39
4	องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	15	42	38	58
	รวม	55	102	93	152

3.1.3.2 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับฉลาก โดยเขียนชื่อ พนักงานส่วนตำบล ลงในแผ่นกระดาษ ใช้ 1 แผ่น ต่อ 1 ชื่อ ลงในกล่อง เขย่าให้คละกัันไป แล้วจึงหยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่อง เพื่อให้แต่ละชื่อมี โอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่ เมื่อครบตามจำนวน ก็จะทำการจับสลากของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะครบทั้ง 4 องค์การบริหารส่วนตำบล จะได้กลุ่มตัวอย่าง 152 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก ทั้งหมด 6 ด้าน

1. ด้านความเชื่อมั่น
2. ด้านความเต็มใจ
3. ด้านความภูมิใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านความภักดี
6. ด้านความคงอยู่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.3 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.3.1.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.1.3 ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.1.4 สร้างแบบสอบถาม โดยผ่านการแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3.3.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถามคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item – Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยกำหนดค่าให้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. นางสาวชญาดา สุธิทัศน์ วุฒิการศึกษา รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. นางสาวพรชนก ช่วยสุข วุฒิการศึกษาบัณฑิต สาขาภาษาไทย ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.2) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3. นางสาวจันทร์เพ็ญ ธารา วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.2) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

3.3.3 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try -out) กับพนักงานส่วนตำบล อื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยวิธีหา Item Total Correlation และ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.4.2 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในการตรวจสอบสถิติกลุ่มประชากร และเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 ทำความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยอธิบายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ช่วยวิจัย จำนวน 5 คน

3.4.4 ผู้วิจัยและผู้ช่วยในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

3.4.5 เก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบสมบูรณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลและวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด

3.5.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มาก

3	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

นำแบบสอบถามที่ลงทะเบียนเรียบร้อยแล้ว ไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และจินตนา ธนวิบูลย์ชัย, 2544, น. 64)

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inference Statistics) มาใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือหาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ของครอนบาค และหาอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้สถิติ หา Item Total Correlation

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้ ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เพศ ใช้สถิติทดสอบ t-test และตำแหน่งใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test (one-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธี LSD

3.6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Product Moment Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายความเรียง ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ภาพรวมของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ
X ₁	แทน	ความเชื่อมั่น
X ₂	แทน	ความเต็มใจ
X ₃	แทน	ความภูมิใจ
X ₄	แทน	การมีส่วนร่วม
X ₅	แทน	ความภักดี
X ₆	แทน	ความคงอยู่
Y	แทน	ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
r _{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients of Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรบริหารส่วนตำบล ตามเพศ และตำแหน่ง โดยคิดความถี่และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
1. ชาย		63	41.44
2. หญิง		89	58.56
ตำแหน่ง			
1. ข้าราชการ		48	31.58
2. พนักงานจ้างภารกิจ		14	9.21
3. พนักงานจ้างทั่วไป		90	59.21
	รวม	152	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 152 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.56 และประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็น พนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 59.21 ตามลำดับ

4.3.1 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.63	0.47	มาก
2. ด้านความเต็มใจ	4.10	0.52	มาก
3. ด้านความภูมิใจ	3.99	0.48	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.88	0.43	มาก
5. ด้านความภักดี	3.55	0.68	มาก
6. ด้านความคงอยู่	3.65	0.59	มาก
รวม	3.80	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน จากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจ ($\bar{x}=4.10$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{x}=3.99$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x}=3.88$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{x}=3.65$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{x}=3.63$) และด้านความภักดี ($\bar{x}=3.55$) ตามลำดับ

4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

4.3.2.1 ด้านความเชื่อมั่น

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. “การพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน”วิสัยทัศน์นี้ ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.09	0.68	มาก
2. งบประมาณในการบริหารของ อบต. ของท่านมีเพียงพอ	3.36	0.78	ปานกลาง
3. ท่านเห็นด้วยกับ อบต. ที่ได้เน้นการพัฒนาท้องถิ่น	4.12	0.60	มาก
4. ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ตรงใจท่านหรือไม่	3.50	0.84	มาก
5. นโยบายการบริหารของ อบต. มีความเหมาะสม	3.54	0.75	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี	3.21	0.98	ปานกลาง
รวม	3.63	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรในด้านความเชื่อมั่น มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านเห็นด้วยกับ อบต. ที่ได้เน้นการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.12$) “การพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน”วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 4.09$) นโยบายการบริหารของ อบต. มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.54$) และท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ตรงใจท่านหรือไม่ ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งบประมาณในการบริหารของ อบต. ของท่านมีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.36$) และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

4.3.2.2 ด้านความเต็มใจ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความเต็มใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ อบต. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.14	0.69	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็น งานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	4.09	0.65	มาก
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในห้วงการแม้ว่าจะ ไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.67	มาก
4. ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ อย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน	4.21	0.65	มากที่สุด
5. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อพัฒนาองค์การ	4.17	0.62	มาก
รวม	4.10	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในด้านความเต็มใจ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์การระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อพัฒนาองค์การ ($\bar{x} = 4.17$) “ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ อบต. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้” ($\bar{x} = 4.14$) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{x} = 4.09$) และ ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในห้วงการแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

4.3.2.3 ด้านความภาคภูมิใจ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความภาคภูมิใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. ของท่าน	3.97	0.76	มาก
2. ท่านมักพูดถึง อบต. ในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.81	0.59	มาก
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต. ในด้านลบ	3.87	0.67	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบต.	4.11	0.61	มาก
5. สำหรับท่านแล้ว อบต. เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.89	0.63	มาก
6. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน	4.29	0.67	มากที่สุด
รวม	3.99	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในด้านความภาคภูมิใจ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์การระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบต. ($\bar{x} = 4.11$) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. ของท่าน ($\bar{x} = 3.97$) สำหรับท่านแล้ว อบต. เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{x} = 3.89$) ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต. ในด้านลบ ($\bar{x} = 3.81$) และท่านมักพูดถึง อบต. ในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{x} = 3.81$) ตามลำดับ

4.3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม	3.91	0.79	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่งใน อบต.	3.52	0.72	มาก
3. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.57	มาก
4. ท่านมั่นใจจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต. ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น	4.01	0.56	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบต.	3.83	0.72	มาก
รวม	3.88	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในด้านการมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์การระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.14$) ท่านมั่นใจจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต. ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{x}=4.01$) ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม ($\bar{x}=3.91$) ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบต. ($\bar{x}=3.83$) และท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่งใน อบต. ($\bar{x}=3.52$) ตามลำดับ

4.3.2.5 ด้านความภักดี

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบต.	3.93	0.72	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบต.	3.42	0.99	มาก
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต. ของท่านจนเกษียณอายุ	3.53	0.94	มาก
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	3.36	1.03	ปานกลาง
รวม	3.55	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในด้านความภักดี มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์การระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบต. ($\bar{x} = 3.93$) ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต. ของท่านจนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.53$) และท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบต. ($\bar{x} = 3.42$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ จะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

4.3.2.6 ด้านความคงอยู่

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสุขในการทำงาน อบต.	3.90	0.57	มาก
2. ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	3.22	1.04	ปานกลาง
3. งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น	3.60	0.88	มาก
4. ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งที่ปฏิบัติ	3.59	0.78	มาก
5. ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์การไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ใด	3.62	0.85	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.67	มาก
7. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็น สาเหตุให้ลาออกได้	3.67	0.75	มาก
8. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.63	0.87	มาก
รวม	3.65	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในด้านความคงอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าความผูกพันต่อองค์การระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.96$) ท่านมีความสุขในการทำงาน อบต. ($\bar{x} = 3.90$) การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{x} = 3.67$) ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.63$) ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์การไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ใด ($\bar{x} = 3.62$) งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 3.60$) ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.59$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.22$) ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

4.3.3.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ (n=152)

การดำเนินการ	สถานะเพศ				t	df	sig
	ชาย		หญิง				
	(n = 63)		(n = 89)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.64	0.50	3.63	0.47	.091	150	.92
2. ด้านความเต็มใจ	4.11	0.53	4.13	0.49	-.217	150	.82
3. ด้านความภูมิใจ	3.99	0.49	4.00	0.48	-.089	150	.92
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.89	0.47	3.86	0.42	.395	150	.69
5. ด้านความภักดี	3.58	0.70	3.52	0.69	.541	150	.58
6. ด้านความคงอยู่	3.68	0.57	3.68	0.61	.422	150	.67
รวม	3.81	0.44	3.80	0.42	.268	150	.78

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ตำแหน่ง (n=152)

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่น	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.048	2	0.024	0.102	0.903
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	35.198	149	0.236	-	-
	รวม	35.246	151	-	-	-
2. ด้านความเต็มใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.225	2	0.112	0.427	0.653
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	39.280	149	0.264	-	-
	รวม	39.505	151	-	-	-
3. ด้านความภูมิใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017	0.070	0.933
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	36.049	149	0.242	-	-
	รวม	36.083	151	-	-	-
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.103	2	0.051	0.261	0.771
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	29.286	149	0.197	-	-
	รวม	29.388	151	-	-	-
5. ด้านความภักดี	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.298	2	0.649	1.350	0.262
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	71.620	149	0.481	-	-
	รวม	72.917	151	-	-	-
6. ด้านความคงอยู่	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.382	2	0.191	0.534	0.588
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	53.345	149	0.358	-	-
	รวม	53.727	151	-	-	-
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.101	2	0.050	0.270	0.764
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	27.736	149	0.186	-	-
	รวม	27.836	151	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ตำแหน่ง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficients ดังนี้

4.3.4.1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองด้าน ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวม

	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ (X)	ความผูกพันของ บุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอ พะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y)	แปลความหมายระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ (X)	1	0.653 .000**	
ความผูกพันของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y)	0.653 .000**	1	มีความสัมพันธ์ทางบวก ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ($r_{xy} = 0.653$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง กับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X	Y
X ₁	1.00	-	-	-	-	-	-	-
X ₂	.511**	1.00	-	-	-	-	-	-
X ₃	.531**	.661**	1.00	-	-	-	-	-
X ₄	.583**	.570**	.686**	1.00	-	-	-	-
X ₅	.594**	.298**	.604**	.629**	1.00	-	-	-
X ₆	.510**	.431**	.728**	.631**	.734**	1.00	-	-
X	.762**	.695**	.864**	.833**	.825**	.850**	1.00	-
Y	.472**	.922**	.620**	.562**	.290**	.394**	.653**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร มีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.922-.290 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านความเต็มใจ (X₂) กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) เท่ากับ .922

ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 คู่ โดยเรียงค่าเฉลี่ยค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ.

1. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความเชื่อมั่น (X₁) ค่าความสัมพันธ์ .472

2. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความเต็มใจ (X₂) ค่าความสัมพันธ์ .922

3. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความภูมิใจ (X₃) ค่าความสัมพันธ์ .620

4. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₄) ค่าความสัมพันธ์ .562

5. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความภักดี (X₅) ค่าความสัมพันธ์ .290

6. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความคงอยู่ (X₁) ค่าความสัมพันธ์ .394

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.13

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ด้านความเชื่อมั่น	
1. ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน	23
2. องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์การ	10
3. สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์การให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรไม่ให้มีความเห็นแก่ตัวจนเกินไป	10
4. องค์การอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานขององค์การมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ	5
ด้านความเต็มใจ	
1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	8
2. ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ	5
3. ควรมีการประชุมการทำงานทุกๆเดือน	3
4. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ	3
5. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา	2
ด้านความภาคภูมิใจ	
1. ควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม	11
2. มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชน	7
3. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ด้านการมีส่วนร่วม	
1. องค์กรบริหารส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความเหมาะสม	12
2. ควรสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	11
3. ควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โครงการต่างๆ	6
4. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4
ด้านความภักดี	
1. ควรกระตุ้นการทำงานให้มีความจริงใจและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร	5
2. ควรมีสวัสดิการในหลาย ๆ ด้านแก่พนักงาน	28
ด้านความคงอยู่	
1. ควรสร้างความสุขในการทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบล	29
2. ไม่ควรสร้างแรงกดดันในหน่วยงาน	19
3. อยากให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ และอยากให้คนในองค์กรมีความรักและมีความสามัคคี	30

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน องค์กรบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรไม่ให้มีความเห็นแก่ตัวจนเกินไป และองค์กรอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานององค์กรมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ

2. ด้านความเต็มใจ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมการทำงานทุก ๆ เดือน ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา

3. ด้านความภาคภูมิใจ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง และควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

4. ด้านการมีส่วนร่วม องค์กรบริหารส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โครงการต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

5. ด้านความภักดี ควรกระตุ้นการทำงานให้มีความจริงใจและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร และควรมีสวัสดิการในหลาย ๆ ด้านแก่พนักงาน

6. ด้านความคงอยู่ ควรสร้างความสุขในการทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่ควรสร้างแรงกดดันในหน่วยงาน และอยากให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ และอยากให้คนในองค์กรมีความรักและมีความสามัคคี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน จากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจ ($\bar{x}=4.10$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{x}=3.99$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x}=3.88$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{x}=3.65$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{x}=3.63$) และด้านความภักดี ($\bar{x}=3.55$) ตามลำดับ

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน

5.1.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ตำแหน่ง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจ และด้านความคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.653$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยเรียงค่าเฉลี่ยค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ

5.1.2.1 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความเชื่อมั่น (X_1) ค่าความสัมพันธ์ .472

5.1.2.2 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความเต็มใจ (X_2) ค่าความสัมพันธ์ .922

5.1.2.3 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความภูมิใจ (X_3) ค่าความสัมพันธ์ .620

5.1.2.4 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) ค่าความสัมพันธ์ .562

5.1.2.5 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความภาคภูมิใจ (X_5) ค่าความสัมพันธ์ .290

5.1.2.6 ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (Y) กับปัจจัยด้านความคงอยู่ (X_6) ค่าความสัมพันธ์ .394

5.1.3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ดังนี้

5.1.3.1 ด้านความเชื่อมั่น ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์การ สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์การให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรไม่ให้ความเห็นแก่ตัวจนเกินไป และองค์การอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานขององค์การมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ

5.1.3.2 ด้านความเต็มใจ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมการทำงานทุก ๆ เดือน ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา

5.1.3.3 ด้านความภาคภูมิใจ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง และควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

5.1.3.4 ด้านการมีส่วนร่วม องค์กรบริหารส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โครงการต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

5.1.3.5 ด้านความภักดี ควรกระตุ้นการทำงานให้มีความจริงใจและการอยู่ร่วมกันภายใน องค์กร และควรมีสวัสดิการในหลาย ๆ ด้านแก่พนักงาน

5.1.3.6 ด้านความคงอยู่ ควรสร้างความสุขในการทำงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่ควรสร้างแรงกดดันในหน่วยงาน และอยากให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ และอยากให้คนใน องค์กรมีความรักและมีความสามัคคี

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 1 ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอ พะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ใน ระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ ด้านความ เชื่อมั่นและด้านความภักดี จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ จากผลการวิจัยอาจ เป็นได้ว่า

1.1 ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มี ความจงรัก ความภักดีต่อองค์กร โดยถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเพื่อองค์กร

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร สร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานส่วนตำบลในการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่ต้องสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับหน่วยงานที่ทำงานในแง่ดี

1.3 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

1.4 พนักงานส่วนตำบลส่วนมากไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าองค์การจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

จึงทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่นและด้านความภักดี สอดคล้องกับแนวคิด ปรัชญา วัฒนธรรม (2549, น. 20) ได้อธิบาย การผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรกคือความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สองคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพาณี ไทยเจริญ (2551) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา : โรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์การ แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอศวรย์ เกิดมณี (2558, น. 1) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 6 ด้านจากผลการวิจัยอาจเป็นได้ว่า ทั้งเพศชาย และเพศหญิงต่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรที่เหมือนกันในการทำงานที่ให้ความสำคัญและผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างมากสอดคล้องกับงานวิจัย ธลิตชนันต์ เทวชู (2555, น. 5) ทำวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพรผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ตัวแปรด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ตำแหน่ง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย ไอศวรย์ เกิดมณี (2558, น. 1) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง

จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกรายตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร มีจำนวน 6 คู่ตัวแปร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัย พบว่า การสร้างความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร โดยจะมี การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ความสำคัญในนโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี

2. ปัจจัยด้านความเต็มใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัย พบว่า ในการสร้างความผูกพันในองค์กรนั้น ความเต็มใจเป็นปัจจัยหลักในการสร้างการทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดย การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแม้ว่าจะจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ก็เต็มใจและยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร และการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ

3. ปัจจัยด้านความภูมิใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัย พบว่า ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในพัฒนาทัศนคติของบุคลากรในองค์การ โดยบุคลากรในองค์การมีความภูมิใจในการคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์การนี้ มีทัศนคติในทางบวกต่อองค์การของตน การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์การนี้ การเห็นว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลางซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัย พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ในการยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์การการคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์การ

5. ปัจจัยด้านความคงอยู่ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัย พบว่า ความคงอยู่ของบุคลากรนั้นเกิดจากการมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานการลาออกจะได้รับความเสียหายมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6. ปัจจัยด้านความภักดี ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัย พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่ามีความห่วงใยอย่างจริงใจในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า การที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้ ความ

ปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานคิดว่างานที่รับผิดชอบมี โอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติที่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สอดคล้องกับแนวคิด Steers and Porter (1979, p. 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์กับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่ 1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นแรก ที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง 2) การมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอน ที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของ ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกของ องค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกของ องค์กร ทั้งนี้พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออก จากงานในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลปฏิบัติงานในระดับต่ำ มีความ โน้มเอียงที่มีส่วนร่วมที่จะถอยห่าง จากองค์กร มีการลางานและออกจากงานสูง และ 3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็น ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กร หรือลาออกจากองค์กร

สอดคล้องกับแนวคิด Steers (1997, p. 56) ให้ความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพอใจในงาน กล่าวคือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยรวมขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อ องค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่าง มั่นคง และ 3) เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สอดคล้องกับแนวคิด ไพทอร์ย์ เจริญพันธ์ (2550, น. 45) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Eharacteristic) นอกจากนี้ Steers Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย 1) การรับรู้เรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน การรับรู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ งานมีเอกลักษณ์ และความหลากหลายต้องใช้ทักษะในการทำงาน 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึงพ้องค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การในการมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร 3) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ คือ ความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์การของบุคคล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานะภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์การด้านบริหาร ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์การในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันต่อองค์การสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์การ ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์การคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์การให้มาก

4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

จึงทำให้ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อ ดังนี้

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรวางระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสม
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรวางแผนการใช้งบประมาณในการบริหารของ อบต. ให้เพียงพอ
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกระตุ้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้รู้สึกหวงแหน คำนึงต่อองค์กรว่าตัวเองเป็นเจ้าของ อบต. เพื่อความทุ่มเท
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนาจิตสำนึกรักองค์กร เช่น จะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

5.3.1.2 ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในการกระตุ้นความผูกพันต่อองค์กร ในทุกเพศ ให้มากขึ้น
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ พนักงานทุกประเภทบุคลากร
- 3) ข้อเสนอแนะทั่วไปในการเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
 - 3.1) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนามีสวัสดิการในหลาย ๆ ด้านแก่พนักงาน เช่น รถรับส่งบุตร ที่พัก ค่าล่วงเวลาทำงาน
 - 3.2) องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชพร ชาวท่าโขลง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลชนก ดลจิตร์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- กรมราชทัณฑ์. (2479). พระราชบัญญัติราชทัณฑ์. นนทบุรี : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- โกวิท พวงงาม. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักสูตรและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ขนิษฐา ศรีทอง. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- จกมลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรัชย์ ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรวัดณ์ รจนารวรรณ. (2545). ปฏิรูปการเมืองและระบบราชการ. กรุงเทพฯ : ฟิงตัน.
- จตุรรัตน์ ถาวโร, ภาสชนก พิชญเวทย์ยังศา. (2551). ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. สงขลา : สงขลานครินทร์เวชสาร.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2533). ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ เข้มชื่น. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดำรงค์ จันทร์สกุล. (2545). การปฏิรูประบบราชการ กรณีศึกษากรมศุลกากร. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตรัยภัทร คำชนะ. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์, เกลิมพงศ์ มีสมนัย และ กอบเกียรติ กสิวิวัฒน์. (2546). เอกสารการสอนชุด วิชาการบริหารงานหน่วยที่ 1 การบริหารบุคลากรในการบริหารงานราชทัณฑ์. นนทบุรี : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.

- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2541). *การปฏิรูประบบราชการ : ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลงกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชนนันท์ ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลิตชนันต์ เทวชู. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมืองจังหวัดชุมพร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ถนอมพรรณณ เพิ่มพูน. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญกร วัชรศรีโรจน์ และคณะ. (2548). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)*. ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์.
- ปวีณา จันท์หอม. (2557). *ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานกองท่าบริการผู้สินค้า 1 ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า สังกัดท่าเรือกรุงเทพฯ การท่าเรือแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ปริญญา นิธิสมบัติ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภาพร คำฟู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีชญา วัฒนจง. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพาณิชย์ นิวอร์คไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปັນรส มาลากุล ณ อยุธยา. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาระบบราชการไทยการพัฒนาองค์การและการสร้างองค์การที่เรียนรู้*. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 46(2).
- ไพโรจน์ สติรยากร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม*. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/500436>.
- ไพโรจน์ สติรยากร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครนครปฐม*. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์. (2550). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- ภรณ์ (เกียรตินุต) มหานนท์. (2539). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของประปานครหลวง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มงคล ปันดี. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกลี่มณี และบังอรศรี รุจิวิสิน. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสินสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มะลิวัลย์ เหมืองทอง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มัทธมา พิมพ์ศิริ. (2555). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัทธนา ตูลนิษกะ. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ท.ศ.ท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- วรเดช จันทรศร. (2543). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สหยาบไล้และการพิมพ์.
- วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศและความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณภา โกลิยาภรณ์. (2547). *ความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพศึกษาเฉพาะจังหวัดนราธิวาสและจังหวัดยะลา*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, ปีที่ ๓๑ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. (2541). *ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณีการเคหะแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- แหวววรรณ ละอองศรี. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเฟดเดอรัลเอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ศจีพร พันธุ์ลาภ. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทพานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สกาวัฒน์ อินทุสมิต. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวนีย์ อวยผล. (2550). *แรงจูงใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรวรรณ อยู่คง. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในเครือแกรนด์ สอร์ต กรุ๊ป จำกัด*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลงกต วรกี. (2546). *การปฏิรูประบบราชการ ก้าวไปข้างหน้าหรือถอยหลังเข้าคลอง*. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 46(2).
- เอี่ยมพร แอ่มไร่. (2546). *ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทซีบาสเปลดเซียลเคมีคอลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไอศวรรย์ เกิดมณี (2558) . *ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 25(5).
- Buchanan II,B. (1974). *Building organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization*. Administrative Science Quarterly.
- Carvell, F. (1990). *Human Relation in Business*. London : Macmillan.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2002). *Human Resource Management : Esevential Perspectives*. Ohio : South Western College Publishing.
- Morrow, P.C. (1987). Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage. *Journal of Vocation Behavior*, 25(2).
- Mowday, R, Steers,R., and Porter,L. (1979). The measurement of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 15(2).
- Muchinsky, P. (1993). *Psychology applied to word : An introduction to industrial organizational psychology*. L.A : Brooks/Cole.

- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. California : Cole Publishing Co.
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (5th ed). California : Brooks/Cole.
- Porter, L.W. and Steers, R.M. (1979). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Journal of Vocational Behavior*, 18(2).
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (2002). *Psychology and Work Today* (8th ed). New Jersey : Pearson Education.
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (7th ed). New Jersey : Prentice – Hall,
- Sheldon, M.E. (1971). Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the Organizational. *Administrative Science Quarterly*.
- Sorensen, W.B. (1985). *A Causal Model of Organization Commitment Job Satisfaction*. Nursing Personnel Military Hospital. Iowa : University of Iowa.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology : Research and practice*. New York: John Wiley and son.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed). New York : McGraw – Hill.
- Steers, Richard M. (1991). *Induction to Organizational Behavior*. New York : Harper Dollins Publishers.
- Stone, E.F. and Porter, W.P. (1975). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Strauss, G and Sayles, L.R. (1980). *Personal: The human Problems of Management..* New Jersey : Prentice – Hall.
- Witting U.K. (1985). *Determinants and Consequences of Organization Commitment: A Comparison between Value Commitment and Continuance Commitment*. New York : Unpublished Doctoral Dissertation.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะ โต๊ะ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อันจะเป็นประโยชน์ทางการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก ทั้งหมด 6 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับที่สุด ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแบบสอบถามฉบับนี้จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามด้วยดี และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวมารีษา แก้วสุวรรณ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาการจัดการภาครัฐ และเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่เป็นข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. ตำแหน่ง
 ข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านมองว่าตรงกับความเป็นจริง ในช่วงระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชื่อมั่น					
1. “การพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน”วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน					
2. งบประมาณในการบริหารของ อบต. ของท่านมีเพียงพอ					
3. ท่านเห็นด้วยกับ อบต. ที่ได้เน้นการพัฒนาท้องถิ่น					
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ตรงใจท่านหรือไม่					
5. นโยบายการบริหารของ อบต. มีความเหมาะสม					
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเต็มใจ					
7. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ อบต. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
8. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
9. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้ องค์การแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ					
10. ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อพัฒนา องค์การ					
ด้านความภาคภูมิใจ					
12. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. ของท่าน					
13. ท่านมักพูดถึง อบต. ในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
14. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต. ในด้านลบ					
15. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มา จาก อบต.					
16. สำหรับท่านแล้ว อบต. เป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย					
17. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน					
ด้านการมีส่วนร่วม					
18. ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม					
19. ท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่งใน อบต.					
20. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
21. ท่านมั่นใจจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต. ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบต.					
ด้านความภักดี					
23. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบต.					
24. ท่านรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ อบต.					
25. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต. ของท่านจนเกษียณอายุ					
26. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า					
ด้านความมั่นคง					
27. ท่านมีความสุขในการทำงาน อบต.					
28. ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน					
29. งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น					
30. ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งที่ปฏิบัติ					
31. ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ใด					
32. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
33. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้					
34. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ความรัก ความภักดีต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
2. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. ความอยู่รอดขององค์กรมีผลกระทบต่อท่าน					
4. การทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
5. การขยันหมั่นเพียร ททุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

.....

.....

.....

.....

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

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

4. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

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

5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

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

6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

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

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	144.9000	265.5282	.4626	.9478
A2	145.5750	273.1737	.4290	.9500
A3	144.9000	267.2205	.4739	.9477
A4	145.5000	262.8718	.5201	.9474
A5	145.4750	263.4353	.5818	.9470
A6	145.8000	260.0103	.5225	.9476
B1	144.8750	261.2917	.6378	.9466
B2	144.9250	262.3788	.6546	.9465
B3	145.1000	265.8359	.4762	.9477
B4	144.8250	265.5327	.4877	.9476
B5	144.8250	264.2506	.6270	.9468
C1	145.0250	259.7173	.6965	.9461
C2	145.2250	264.8455	.6147	.9469
C3	145.1250	264.4712	.6511	.9467
C4	144.8750	263.5481	.6494	.9467
C5	145.1500	263.3615	.6422	.9467
C6	144.7250	263.1788	.5937	.9469
D1	145.0500	262.0487	.5546	.9472

D2	145.4750	267.1788	.4858	.9483
D3	144.8750	268.0609	.4521	.9478
D4	145.0250	262.4865	.7437	.9462
D5	145.1500	266.7462	.4408	.9479
E1	145.1250	260.5224	.6389	.9465
E2	145.5250	260.1019	.5230	.9476
E3	145.5250	258.3583	.5648	.9472
E4	145.6750	258.5840	.5196	.9478
F1	145.1500	264.0795	.6531	.9467
F2	145.8500	254.4385	.6481	.9465
F3	145.5250	260.2558	.5548	.9472
F4	145.5250	263.8968	.5026	.9475
F5	145.3750	260.1891	.6102	.9467
F6	145.0500	259.3821	.7734	.9457
F7	145.3000	262.5744	.5811	.9470
F8	145.4250	260.7122	.5038	.9477
YA1	144.8750	261.2917	.6378	.9466
YA2	144.9250	262.3788	.6546	.9465
YA3	145.1000	265.8359	.4762	.9477
YA4	144.8250	265.5327	.4877	.9476
YA5	144.8250	264.2506	.6270	.9468

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 39

Alpha = .9485

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	0	2	0.67
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	0	1	2	0.67
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	0	2	0.67
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	0	1	1	2	0.67
16	1	1	1	3	1
17	1	1	0	2	0.67
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1
20	1	1	0	2	0.67
21	0	1	1	2	0.67
22	1	1	1	3	1
23	1	0	1	2	0.67
24	1	1	1	3	1
25	1	1	1	3	1
26	1	1	1	3	1

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
27	1	1	1	3	1
28	0	1	1	2	0.67
29	1	1	1	3	1
30	1	1	0	2	0.67
31	1	1	1	3	1
32	1	1	1	3	1
33	1	1	0	2	0.67
34	0	1	1	2	0.67
35	1	1	1	3	1
36	1	1	1	3	1
37	1	1	1	3	1
38	1	1	1	3	1
39	1	1	1	3	1

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ รศรป. ๐๐๓๕/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ด้วย นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๒๐๘๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศปร. ว ๐๐๓๔/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจันทร์เพ็ญ ชารา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๒๐๘๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิชาการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอนาคู จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ว ๐๐๓๔/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพรชนก ช่วยสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๘๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ว ๐๐๓๔/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวชญาดา สุทธิทัศน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๒๐๘๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิชาการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

มาริษา แก้วสุวรรณ, และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวมาริษา แก้วสุวรรณ
วัน/เดือน/ปีเกิด	17 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 411 หมู่ 4 ตำบลพระรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2562	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม