ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

OPINIONS FOR RELATIONSHIP OF OFFICERS IN PRAKHONCHAI SUBDISTRICT MUNICIPALITY, PRAKHONCHAI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

ภาคนิพนธ์
ของ
มหารัศม์ วีระยุทธศิลป์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาภาคนิพนธ์ของ
นางมตารัตน์ วีระยุทธศิลป์ เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

..... ประธานกรรมการควบคุม
(รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน)

..... กรรมการควบคุม
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเตียน)

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับภาคนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	มศารัศม์ วีระยุทธศิลป์		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน		ประธานกรรมการ
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์		กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเตียน		กรรมการ
ปริญญา	รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต	**สาขา**	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	**ปีที่พิมพ์**	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างคือ ประชากร จำนวน 107 คน ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะคือ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบคำถามปลายเปิด (Open Form) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8700 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย เทศบาลตำบลประโคนชัยควรปรับปรุงการบริการด้านการให้บริการด้านกำจัดขยะให้มีประสิทธิภาพ และควรเพิ่มจำนวนยานพาหนะที่ใช้ในการกำจัดขยะ และใช้ในการดับเพลิง เพื่อรองรับการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม พัฒนาและเสริมสร้างความรู้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

TITLE	Opinions for Relationship of Officers in Phrakhonchai Subdistrict Municipality, Phrakhonchai District, Buriram Province		
AUTHOR	Masarat Weerayutsil		
ADVISORS	Associate Professor Prajan Kanawan		Thesis Advisor
	Associate Professor Prasit Suwananrak		Co-advisor
	Assistant Professor Prakit Jantakian		Co- advisor
DEGREE	Master of Public Administration	**MAJOR**	Public Administration
SCHOOL	Buriram Rajabthat University	**YEAR**	2010

ABSTRACT

The objective of this research was to study the opinions for the relationship of officers in Phrakhonchai Subdistrict Municipality, Phrakhonchai District, Buriram Province. The samples were all 107 officers working in Phrakhonchai Subdistrict Municipality, Phrakhonchai District, Buriram Province. The research instrument was a 3-part questionnaire including checklist, rating scale and open form with its reliability at 0.8700. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follows:

1. The level of opinions for the relationship of officers in the Phrakhonchai Subdistrict Municipality both as a whole and in each aspect were at "much" levels. When considering in each aspect, the relationship among the colleagues and superiors was at "moderate" level; whereas, the rest aspects were at "much" levels. The average scores ranked from the highest to the lowest were integrity, pride and aim for acceptance and popularity in an organization, commanding, salary and welfare, policy and the administration, participation in the arranged activities of an organization, relationship among the colleagues and superiors, respectively.

2. The suggestions from the research result showed that Phrakhonchai Subdistrict Municipality should adjust the donations of efficiently eradicate the garbage, increase the number of vehicles used in garbage collection and in putting off fires, to be able to serve the people conveniently and fast, and adjust the work environment enhanced with encouragement, support,

trainings for officers to develop and reinforce their knowledge for effective work and good relationship in the organizations.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเคียน กรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ที่อำนวยและประสานงานในการจัดทำภาคนิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญคือ ดร.ผุดงชาติ ยังดี คณบดีคณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นายธีระศักดิ์ หาญประโคน นายกเทศมนตรีตำบลประโคนชัย นายชาตรี มาประจง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปราสาททอง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอบพระคุณนายจีระศักดิ์ เฮงสวัสดิ์ นายกเทศมนตรีตำบลพุทไธสง พนักงานเทศบาลตำบลพุทไธสง ซึ่งใช้เป็นกลุ่มทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือสำหรับการวิจัย พนักงานเทศบาลตำบลประโคนชัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการทำการวิจัยตลอดระยะเวลาในการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้คำแนะนำให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ จำขออำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย จงดลบันดาลให้ ผู้มีพระคุณที่เกี่ยวข้องในการทำภาคนิพนธ์ครั้งนี้จงมีความสุข ความเจริญยิ่งขึ้น

นางมศารัศม์ วีระยุทธศิลป์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ

บทที่ หน้า

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 3

ความสำคัญของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น 7

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 9

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 16

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory) 16

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) 17

ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) 17

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) 19

แนวคิด ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น 21

แนวคิด ทฤษฎีการกระจายอำนาจการปกครอง 31

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล 40

บริบททั่วไปของเทศบาลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 46

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 55

งานวิจัยในประเทศ 55

งานวิจัยต่างประเทศ 60

3 วิธีดำเนินการวิจัย 62

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 62

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 63

มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

การเก็บรวบรวมข้อมูล 64
การวิเคราะห์ข้อมูล 64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 65

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 66
การวิเคราะห์ข้อมูล 66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 66

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 87
ความมุ่งหมายของการวิจัย 87
วิธีดำเนินการวิจัย 87
สรุปผลการวิจัย 88
อภิปรายผล 89
ข้อเสนอแนะ 92

บรรณานุกรม 94

ภาคผนวก 101
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 102
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย 106
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย 108
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย 110
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่น 118

ประวัติย่อของผู้วิจัย 121

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 62
2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 67
3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน 69
4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมและรายข้อ 70
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ 71
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายด้าน 72
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัยอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายข้อ 73
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ โดยภาพรวมและข้อ 74
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 75
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของเพศ 76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของอายุ 77

12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของระดับการศึกษา 79

13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลประโคนชัย 80

14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัยอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของระดับตำแหน่ง 82

15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของรายได้ 84

16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม 86

มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ที่สามารถประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมและเพียงพอของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร ซึ่งการบริหารงานในองค์การก็ย่อมจะมุ่งหวังในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันต้องยอมรับกันว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการบริหาร เนื่องจากองค์การจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ด้วยการทำงานของบุคลากรในองค์การ บุคลากรต้องมีความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ องค์การที่ไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานไม่สามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้แก่องค์การได้ และหากคนในองค์การขาดความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่า องค์การจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การได้ก็ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้นเอง ซึ่งการที่บุคคลจะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกายแรงใจได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ และเมื่อความต้องการของตนได้รับการตอบสนองเขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปรารถนาที่จะมีส่วนในความสำเร็จขององค์การ (เสาวรภย์ เรืองเทพ. 2537 : 40) องค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างและรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้อยู่ในสภาพที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะทำงาน และการสนองตอบความต้องการของคนก็เป็นวิธีการอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการทำงานให้ได้ผลเต็มตามจุดมุ่งหมายขององค์การ เมื่อคนปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจคนเหล่านั้นก็ย่อมใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจที่ดีจะเป็นสิ่งกระตุ้นและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานนั้นยังเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจจนเกิดทัศนคติในด้านบวกต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะมี

ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางด้านสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ถ้าหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติด้านลบและยังผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน คือความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน หากบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความพึงพอใจในงานก็จะอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้เป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการและผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น (ปานทิพย์ แดงเย็น. 2550 : 1)

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ได้หันมาให้ความสนใจกับเรื่องความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนทำงานมากขึ้น โดยคาดหวังให้เกิดแรงผลักดันให้เขาเหล่านั้นได้อุทิศแรงการแรงใจให้กับงาน เพื่อให้องค์การได้รับผลงานจากเขาอย่างเต็มที่ และยังเป็นการส่งเสริมความสำคัญของคนในองค์การให้มีสถานภาพเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการลดช่องว่างระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลงด้วย ดังนั้น หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรพร้อมจะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติ งานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การในที่สุด หากบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การน้อยความต้องการที่จะอยู่ในองค์การก็ย่อมน้อยตามไปด้วย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ดั้งนั้นผู้บริหารนอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดองค์การ วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะลืมเสียมิได้ คือการโน้มนำจิตใจของผู้ใต้ บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นพลังที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ (ธิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 1-3)

องค์การเทศบาลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่รัชสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงกฎหมายโดย เฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นับว่าเป็นปีที่มีความสำคัญกับระบบข้าราชการท้องถิ่นมาก เพราะรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้วางรากฐานเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการท้องถิ่นเสียใหม่ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการท้องถิ่นจะต้องตระหนักในภาระหน้าที่ รู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างดีเพื่อร่วมพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรือง และรับผิดชอบต่อประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเท่าที่ผ่านมาได้พยายามสร้างความสำนึกให้บุคคลผูกพันกับองค์การแต่ก็ได้ผลในระดับหนึ่ง

ดังนั้น เทศบาลตำบลประโคนชัย ในฐานะที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่น

ทำหน้าที่ดูแลจัดการและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมและประเทศชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่น เทศบาลตำบลประโคนชัยและได้เสริมสร้างองค์ประกอบต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์การเพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารงานในองค์การภาครัฐ ปัจจุบันเทศบาลตำบลประโคนชัยได้มีการวิเคราะห์ SWOT แล้วพบว่า ยังมีจุดอ่อนในด้านบุคลากรในองค์การปฏิบัติงาน โดยขาดความสามัคคีกัน บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดจิตสำนึกในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ไม่ให้ความร่วมมือในการประสานงานในการทำงานเนื่องจากต่างฝ่ายต่างมีภารกิจมากมายตามที่ได้รับมอบนโยบายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัญหาในการทำงานที่ทำให้งานไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

ผู้วิจัยในฐานะประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การ จึงต้องการเห็นหน่วยงานท้องถิ่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความร่วมมือประสานการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ เพื่อบรรลุสู่วัตถุประสงค์เดียวกันในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ สุขและสร้างความเป็นธรรมให้กับสังคม ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้เพื่อมุ่งหวังให้ได้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การเพื่อให้องค์การสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นแม้จะมีปัญหาอุปสรรคใดคนในองค์การก็จะหันหน้ามาให้ความร่วมมือเพื่อความสำเร็จขององค์การ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มาเป็นแนวทางในการเสนอแนะและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการมุ่งศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยที่สำคัญ 6 ด้านดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg.1959 : 71 – 72; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254 - 255)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 107 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีความหมายของศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ดังนี้

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยม โดยเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคคลหรือสังคม ค่านิยมเป็นเรื่องราวทางจิตอย่างกว้าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ และยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การใน 6 ด้าน

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลประโคนชัย และแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม การวินิจฉัยสั่งการ การแนะนำเกี่ยวกับการทำงานที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อพนักงานเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์ มีไมตรี เกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการยอมรับ การสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ได้รับจากการทำงานให้กับเทศบาลตำบลประโคนชัย ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่เงิน เช่น สิทธิค่ารักษาพยาบาล สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน สิทธิในการลาคลอด เป็นต้น

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ การได้รับการยอมรับจากองค์การว่าตนมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ

2.6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์การ การยอมรับในนโยบาย การร่วมแก้ปัญหา มีความเชื่อในค่านิยมขององค์การ แรงบัลดาลใจในการทำงาน การรักษาชื่อเสียงขององค์การ และความเป็นองค์การที่น่าทำงาน

3. เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

4. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง ระดับ 7 ทั้งในตำแหน่งสายบริหารและระดับปฏิบัติ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2551) มีสถานภาพบุคลากรในกิจการของเทศบาลตำบลประโคนชัย และได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบ แทน และตำแหน่งในงบประมาณที่เทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์กำหนดขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
   1.1 ความหมายของความคิดเห็น
   1.2 ความสำคัญของความคิดเห็น
   1.3 ประเภทของความคิดเห็น
   1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
   2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
   2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
   2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น
   3.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น
   3.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น
   3.3 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. แนวคิด ทฤษฎีการกระจายอำนาจการปกครอง
   4.1 ความหมายของการกระจายอำนาจการปกครอง
   4.2 หลักการกระจายอำนาจการปกครอง
   4.3 แนวคิดการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
   5.1 การจัดตั้งเทศบาล
   5.2 ประเภทของเทศบาล
   5.3 บทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
6. บริบทของเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของ แต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราวหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ดังนี้

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น (Opinions) เป็นการแสดงออกของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการเขียน การพูด หรือการแสดงออกบางอย่าง เพื่อต้องการให้บุคคลอื่นรู้ว่าตนเองมีการตอบสนองอย่างไรในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ชยากร เทศะบำรุง (2544 : 6) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยม เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคคลหรือสังคม ค่านิยมเป็นเรื่องราวทางจิตอย่างกว้างๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

นพมาศ ธีรเวคิน (2539 : 99) กล่าวว่าความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นพูดจริงจากใจ พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตามแต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ ด้วยเหตุนี้จึงนิยมกันมากที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือที่เรียกว่าการสำรวจประชามติ จึงอาจกล่าวได้ว่าการหยั่งประชามติเป็นเครื่องมือสำคัญทางวิชาการที่ใช้ศึกษาและสำรวจการแสดงออกทางความคิดเห็นในปัจจุบัน

ศรีสมบูรณ์ แย้มกมล (2538 : 47) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกหรือความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้น หรือเหตุการณ์นั้นโดยมีอารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดนี้อาจเปลี่ยนไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

บุญเรียง ขจรศิลป์และสำเนาว์ ขจรศิลป์ (2531 : 11 -12) กล่าวว่าความคิดเห็นหมายถึงการแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อมั่นและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นการใช้ประโยชน์ต่อการวางนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้เกิดการดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความพอใจของผู้ร่วมงาน

ความสำคัญของความคิดเห็น

ความสำคัญของความคิดเห็น ในการความคิดอยู่รวมกันของคนในองค์การ จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของบุคคลอื่น เพื่อระดมความคิดและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เบสท์ (Best. 1977 : 17; อ้างถึงใน อมรศักดิ์ โตรส. 2540 : 7) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรก็ได้สามารถทำตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือการวางนโยบายใด ๆ ก็ตามความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ในการที่จะดำเนิน นโยบายหรือล้มเลิกไป

โยธิน ศันสนยุทธและคณะ (2524 :46; อ้างถึงใน ชยากร เทศะบำรุง. 2544 : 7) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบความต้องการของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้กระทำว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร จากความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับประโยชน์ เพื่อให้ผู้กระทำได้ทำการปรับปรุงพฤติกรรมทัศนคติของผู้ถูกกระทำให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างที่เห็นได้ง่ายเช่น กิจการค้าของบริษัทเอกชน โดยเฉพาะสถานีโทรทัศน์จะสอบถามความคิดเห็นของผู้ชมต่อรายการโทรทัศน์ต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

ประเภทของความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้นสามารถแสดงออกได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น เช่น การศึกษา ทัศนะคติ วัฒนธรรม ค่านิยม ประสบการณ์ เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถทำให้พฤติการแสดงออกแตกต่างกัน

แรมเมอร์ (Remmer. 1954 : 104; อ้างถึงใน สวณีย์ คงเพชรทิพย์. 2545 : 8) กล่าวว่า ความคิดเห็นมี 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วยกับ ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

ถวิล ธาราโภชน์ (2526 : 63; อ้างถึงใน เวชยันต์ จันทร์เพชร. 2540 : 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่า มาจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้ในการรับรู้ความผิดปกติ หรือความบกพร่องของอวัยวะรับสัมผัส จะมีผลต่อความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อบุคคลภายนอก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเอง หรือการได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความฝังใจและเกิดความคิดต่อสิ่งนั้น

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อบุคคลเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

4. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตขึ้นย่อมต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่ความคิดเห็นเหมือนกันหรือต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5. สื่อสารมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรามากขึ้น สื่อเหล่านี้ ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยตรง คือ เพศ อายุ รายได้ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยอ้อม คือ สื่อมวลชน กลุ่มที่เกี่ยวข้อง และครอบครัว

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและอยู่รอด

ต่อไปได้นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่อย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคน ในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีนักวิชาการท่านได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

เสตียรส์ (Steers. 1977 : 46; อ้างถึงใน ชิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 28) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การด้วยความเต็มใจความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

บูนชานัน (Buchanan. 1974 : 533; อ้างถึงใน ลออ มิรักษ์. 2540 : 51) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทรรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3. ความภักดีในองค์การ เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

เชลดอน (Sheidon. 1971 : 84 ; อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเภสัช. 2544 : 5) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

พ็อตเตอร์และเดวิส (Porter & Davis. 1993 : 97; อ้างถึงใน ชิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 40) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สาเล็นชิก (Satanic. 1977 : 62; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 11) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะ

ภรณี มหานนท์ (2542 : 94) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์การต่อไป โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2541 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์การหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการ หากสมาชิกมีความเคารพชอบอัธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547 : 38) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมองตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์การ สิ่งเล็กๆ น้อยๆที่องค์การทำให้ไม่พอใจก็จะไม่สนใจ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะมองตนเองเป็นเหมือนคนภายนอกแสดงความไม่พอใจในสิ่งต่างๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การในระยะยาว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 278) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงระดับที่พนักงานมาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) จึงเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ไม่สร้างสิ่งที่ดึงดูดใจ หรือสร้างความผูกพันกับบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การย่อมลดน้อยลง ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใดๆ มีปริมาณงานลดลง ขาดความจริงใจให้กับองค์การ และมักหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อคิดว่าองค์การอื่นดีกว่า ซึ่งสอดคล้องตามที่สุนิจ ศรีวิหค (2545 : 68 - 69) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ และต้องการรักษาความเป็น สมาชิกขององค์การบุคคลที่ มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหนีงานและการออกจากงาน และยังเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยอาศัยความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า "ความผูกพันต่อองค์การ" หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไป การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนเพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้องค์การอยู่รอด และสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์การจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้ อยู่กับองค์การทั้งร่างกายและจิตใจให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การจึงจะส่ง ผลให้องค์การมีประสิทธิผลพร้อม ๆ ไปกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศ แรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย หรือไม่มีเลย นอกจากนั้น ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อ

จุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์การในเรื่องอื่นๆ ดังนี้ คือ

ลี (Lee. 1967 : 25; อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ. 2544 : 14) กล่าวว่า ความจงรัก ภักดีต่อองค์การ ประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการที่เป็นสมาชิกและมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความ สำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของบุคลากร บุคลากรจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแค่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์การที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของบุคลากรจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชา และจริยธรรมในบุคลากรต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงาน และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างบุคลากรใหม่

สเตียรส์ (Steers. 1977 : 47 ;อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 9 - 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การและยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ

ภรณี มหานนท์ (2542 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์การ โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การและจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

สรัญญา จันทรรวงทอง (2546 : 65) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการที่บุคคลหนึ่งมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างเต็มที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้จะแสดงออกในลักษณะการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ มีความใส่ใจในความเป็นไปขององค์การ ด้วยการติดตามข่าวสารขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด มองเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายในการทำงานของตน และพยายามที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งคุณสมบัติต่างๆ เหล่านี้ มีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ และในทางตรงกันข้ามหากบุคคลหนึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์การ หรือไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ขาดความรับผิดชอบและพร้อมที่จะไปจากองค์การตลอดเวลา หรืออยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ องค์การก็ไม่ประสบความสำเร็จและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การลดความเสียหายขององค์การและทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์การจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาค

ให้ผู้บริหารได้รับรู้ รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การตลอดไป

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีทัศนะคติที่ดีต่อองค์การ การแสดงออกด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อเนื่องหรือคงที่ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

สเตียรส์ (Steers. 1977 : 52 ;อ้างถึงใน ปิทมาพร เรียมพาณิชย์. 2544: 8 - 10) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

1. มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรมขององค์การสูง
2. มีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้กับองค์การ
3. มีความเลื่อมใสศรัทธา ในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การบรรลุเป้าหมาย
4. มีความเต็มใจ และความพนยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

บูชานัน (Buchanun. 1974 : 534; อ้างถึงใน รุจี อุศศิลป์ศักดิ์. 2546 : 13-14) ซึ่งกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ โดยการแน่ใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเองเหมือนกัน
2. การเข้ามีส่วนร่วมในองค์การ ตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สเตียรส์ (Sateers. 1977 : 97-98; อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม. 2549 : 9) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

โดยแสดงถึงการที่พนักงานในองค์การมีทัศนคติและค่านิยม ที่สอดคล้องกับทัศนคติและ

ค่านิยมขององค์การ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การของตน การยอมเสียสละความสุขบางอย่างเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไป นอกจากนี้ยังได้อธิบายกระบวนการเกิดความผูกพันต่อองค์การว่าในบางกรณีที่บุคคลได้รับการสรรหาอย่างเลือกเฟ้น และได้มีการตัดสินใจที่ชัดเจนที่จะทำงานกับองค์การแห่งหนึ่งแล้ว ก็อาจมีความผูกพันอย่างสูงตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในองค์การ ในกรณีนี้องค์การมีภาระในการที่จะรักษาระดับของความผูกพันนี้ให้สูงไว้ ส่วนในบางกรณีพนักงานอาจมีความผูกพันต่ำเมื่อแรกเข้าทำงาน แต่จะเพิ่มความเป็นอันหนึ่งอันเดียว กันกับองค์การเมื่อเขามีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นภายในองค์การ

จากองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นบันไดขั้นหนึ่งของความสำเร็จที่สำคัญในการบริการงานของทุกองค์การ ซึ่งเกิดจากพลังของทุกคนในองค์การที่หลอมรวมกัน ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ดีที่มีต่อองค์การ และแสดงออกทางพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งทัศนคติในทางที่ดีนี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับข้องกับความรู้สึกชอบ หรือ พอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่ไหนแล้วเกิดความสุข ความพอใจ ย่อมจะกลาย เป็นความผูกพันและพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนอย่างสำคัญที่กำหนดความแตกต่างของพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และเป็นตัวแปรด้านบุคคลที่มีผลเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน และทำให้มนุษย์มีการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน โดยได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory)

เบคเกอร์ (Becker. 1976 : 32; อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเภสัช. 2544 : 12) มีสาระสำคัญคือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของ

กำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

โฮแมนส์ (Homans. 1976 : 127; อ้างถึงใน สุนิจ ศรีวิหค. 2545 : 27) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้นเนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึง ถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนด ความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่าส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทอง ความมีหน้ามีตา หรืออะไรก็ได้ที่ถือว่าได้ผลในทางบวก น่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลยิ่งมากคนก็จะยิ่งแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ มากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254 - 255) กล่าวไว้ว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Cognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชาการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบ

ที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงจำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.9 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

จากแนวคิดความพึงพอใจและปัจจัยต่างๆที่จูงใจให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลด้วยความมีประสิทธิภาพสิ่งนั้นเป็นความปรารถนาของทุกองค์การ ดังนั้น องค์การจึงควรตอบสนองในสิ่งที่ปรารถนาของ

บุคคลในองค์การ เพื่อให้เขาเกิดความพร้อมทุกอย่าง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีเป็นความผูกพันพร้อมจะทำสิ่งที่ดีให้องค์การ ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) โดยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ ด้านความภาคภูมใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ทฤษฎีการจูงใจ Alderfer,s ERG Theory ของอัลเดอเฟอร์

อัลเดอเฟอร์ (Alderefer. 1988 : 9; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 390)ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งจากการศึกษาของอัลเดอเฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs : E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์การนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs : R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวกับความ สัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การจะหมายถึงความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

นอกจากนี้ สเตียรส์ (Steers. 1977 : 8; อ้างถึงใน สุรชิต มณีโชติ. 2547 : 37) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ 4 ประการที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะขององค์การ ซึ่งมีตัวบ่งชี้อยู่ 2 ตัว คือโครงสร้างขององค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา

ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กรซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้านคือ สิ่งแวดล้อมภายนอก คือ ตัวบ่งชี้ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในคือ การให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผยและความปกปิด

3. ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานโดยตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร คือ การจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ การพิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายแน่นอน การจัดและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์การใด ๆ ก็ตามผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้พื้นฐานความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วจึงค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการนั้น ๆ โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้กลวิธี ตลอดจนทักษะในการบริหาร ต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้หลักจิตวิทยาสมมติฐานในการทำงานของมนุษย์ และหลักคุณธรรมนำมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและบุคคล อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งพฤติกรรมนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่ทั้งนี้ แรงจูงใจของบุคคลจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการเสมอ

จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นคือ การที่บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ การมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจผลได้ ผลเสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ได้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่น่าสนใจหรือการได้รับมอบหมายให้รับผิด ชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้เกิดความผูกพันในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้น โยบายและการบริหารงานจัดการขององค์การ

การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานขององค์การ รวมถึงความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความ สามารถ

แนวคิด ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวพัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง รู้จักการปกครองตนเอง ทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น มีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541 : 33) ให้ความหมายว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาลในส่วนกลางให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง แต่ความเป็นอิสระของหน่วยการบริหารงานท้องถิ่นจะมีไม่มากจนถึงขนาดที่เป็นอิสระ โดยไม่ขึ้นกับรัฐบาลในส่วนกลาง ในเวลาเดียวกันเพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินไปได้ จึงจำเป็นต้องมีหน่วยการบริหารท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รสคนธ์ รัตนเสริมวงศ์ (2546 : 15) ให้ความหมายว่า ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองตนเองโดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

ฮอลโลเวย์ (Holloway. 195 : 101 - 103; อ้างถึงในชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 24) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้มีอำนาจ การปกครองของตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

มองตากู (Montagu. 1953 : 2; อ้างถึงใน พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์และ ปิยะนุช เงินคล้าย. 2543 : 6) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าเป็น การปกครองซึ่งมีการเลือกตั้งผู้บริหาร โดยอิสระเพื่อเข้ามาทำหน้าที่บริหารหน่วยการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งสามารถที่จะใช้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแต่ทั้งนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช้เป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างไร

ลิขิต ธีรเวคิน (2543 : 3) กล่าวไว้ว่า การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือ การกระจายอำนาจไปในระดับ ต่ำสุดคือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่ง ก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภารดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่นหากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

วิญญู อังคณารักษ์ (2545 : 98) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วยในประเทศไทย ผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาจนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 21 – 22) ได้สรุปแนวความคิดของนักวิชาการและนักปกครองที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ความหมายของการปกครองท้องถิ่น มีผู้ให้ความหมายไว้ส่วนใหญ่มีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างคือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้าน

ความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็น รัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขต ที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความ สามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครอง ท้องถิ่นระดับใด จึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการ ปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และ เพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครอง ท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครอง ท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานครคือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

จากการที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น จึงพอจะสรุปความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลในส่วนกลางให้ หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเอง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ

เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้ง ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง ซึ่งการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง จะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึก ในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตนในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจาก รัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่าง รอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย แก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือก เข้าไปทำ

หน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติ หน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 28 - 29) ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระ ของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1. ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

2. รัฐบาลมิอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหา และความต้องการ ที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกัน ย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่า ผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3. กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเอง

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหา และความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหาร งานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและ มีประสิทธิภาพ ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่น ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจน เวลาที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว เสร็จสิ้นลง ภายในท้องถิ่น และมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากจะทำให้ประชาชนได้รู้จักการปกครองตนเองโดยการกำหนดอนาคตของท้องถิ่นของตนเองแล้ว ยังทำให้ได้มีส่วนร่วมในทางการเมืองทุกขั้นตอน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ทราบสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

อนันต์ อนันตกูล. (2521 : 6-7) กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็น การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียง ประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของ

โกวิทย์ พวงงาม (2544 : 21 - 24) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในประการต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. เป็นการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับพื้นฐานล่างสุดของสถาบันการปกครองประเทศ และเป็นการปกครองระดับรองลงมาจากการปกครองระดับภูมิภาคและระดับประเทศหรือรัฐบาลกลาง

2. มีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกไปต่างหากจากรัฐบาล เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำบริการสาธารณะเขตพื้นที่ที่กำหนด โดยมีรายได้ ทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของตนเอง จัดเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น เทศบาลมีคณะเทศมนตรีเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร มีสภาเทศบาลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นบางรูป อาจจัดองค์กรและการบริหารเป็นรูปแบบอื่นๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามสภาพและความเหมาะสม การกำหนดให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นแยกออกต่างหากจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคหรือรัฐบาลกลาง และเพื่อจะได้มีอำนาจอิสระและสิทธิต่าง ๆ ที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ตามกฎหมายด้วย นอกจากนี้องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีรายได้เป็นของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ในการเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อนำมาจัดทำงบประมาณกำหนดการใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้าง สรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นด้วยเงิน

ประมาณของท้องถิ่นเอง พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ปฏิบัติ ตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรฝ่ายบริหารดังกล่าวข้างต้น

3. มีการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินงานองค์การการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางหรือรัฐบาลไปยังท้องถิ่น รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจหน้าที่บางอย่างในทางปกครอง และในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นรับไปดำเนินการ ด้วยงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของตนเอง การบริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นประกอบ ด้วยเจ้าหน้าที่ดำเนินงานซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน การเลือกตั้งนับได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรฝ่ายบริหาร หรือองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกหัวหน้าฝ่ายบริหารท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น การเลือกตั้งดังกล่าวต้องเป็นไปตามรูปแบบประชาธิปไตย และต้องมีการเลือกตั้งตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย ซึ่งเป็นไปตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

4. มีอิสระในการดำเนินกิจการของส่วนท้องถิ่น องค์การการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระของตน ในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ได้เอง โดยไม่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลาง มีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขต ที่กฎหมายกำหนดและดำเนินกิจการด้วยงบประมาณ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลเท่านั้น การใช้อำนาจอิสระของท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตที่เหมาะสมมีอำนาจน้อยเกินไปก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นและประชาชนได้สมเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นแต่ถ้ามีอำนาจมากเกินไปจนไม่มีขอบเขต ก็จะมีสภาพไม่ต่างกับรัฐอธิปไตย ซึ่งเป็นอันตรายต่อเอกภาพของรัฐ และอำนาจอิสระในการดำเนินกิจการของหน่วยองค์การปกครองท้องถิ่นต้องเข้าใจว่าเป็นไปไม่ได้ที่ปราศจากการควบคุมจากรัฐบาลกลางเลย เพราะถ้าเป็นเช่นนี้หน่วยการปกครองนั้น จะเป็นรัฐอิสระไปทันที ดังนั้น จึงต้องอยู่ในกำกับหรือการควบคุมของรัฐบาลกลางเพื่อความมั่นคงของรัฐและประโยชน์ส่วนรวม

นอกจากนี้ ในด้านความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สมบัติ สืบสมาน (2541:59) ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดย ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง พอสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

(Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝน ให้ประชาชนใช้คุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self - Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเอง มิใช่เป็น การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียง ประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่างๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึก ในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตน

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 15) ได้ระบุไว้ว่า ในเรื่องลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น หากจะแจกแจงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแจกแจงได้ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นอิสระพอสมควร การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลาง และสามารถก่อพันธะทางกฎหมายได้

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนต้องมีส่วนร่วม มีสิทธิในการปกครองตัวเอง การดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้ เป็นกระบวนการที่มิใช่กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยกระบวนการทางการเมืองที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ประชาชนจะเป็นผู้เลือกตัวแทนเพื่อทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่น หรือเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตนได้

3. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนมีอำนาจอิสระในการบริหารกิจกรรมภายในวงกรอบกิจกรรม และในขอบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลาง หรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างอิสระ เมื่อเป็น

อิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น การได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล หรือสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้รวมทั้งสามารถจัดหารายได้อื่นๆ ได้เองตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นแต่ละขอบเขต และระดับของลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการปกครองท้องถิ่นแต่ละประเทศ และแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับรัฐบาลกลางในการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งหากรัฐบาลกลางยินยอมให้ท้องถิ่นมีอิสระมาก และยินยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องดำเนินการในท้องถิ่นมากเท่าใด ก็จะสะท้อนลักษณะประชาธิปไตยในท้องถิ่นได้มากเท่านั้น

องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมทางการปกครองของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็น และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง จึงมีองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้

สมบัติ สืบสมาน (2541 : 75) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นและระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครอง

ท้องถิ่นที่สามารให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการ ปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายใน ขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา ของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระ ในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่น จะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

จึงพอจะสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรม การปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้งมีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็น ในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครอง ตนเองอย่างกว้างขวาง

แนวคิด ทฤษฎีการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจเป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจปกครอง (จารุพงศ์ พลเดช และคณะ. 2540 : 11)

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมมีส่วนได้เสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยเสริมสร้างให้ประชาชนศรัทธาและเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้งรู้จักปกครองตนเอง และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ และหลักการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540:12) ได้รวบรวมความหมายของการกระจายอำนาจซึ่งนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น ประทาน คงฤทธิศึกษากร, ประหยัด หงส์ทองคำ และศาสตราจารย์บอนนาร์ด ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรศัพท์ เป็นต้น

หลักการกระจายอำนาจ

หลักสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานขอบเขตการรับผิดชอบ นโยบายการบริหารให้เหมาะสมในการจัดกิจกรรมมีความเป็นอิสระในการบริหารงานรวมทั้งจะต้องมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540: 12 – 13) ได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์

ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเองมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้ก็จะมีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเองตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากจนเกินไปจนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่สถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ว่ามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และมีองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

2. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจจะทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น อาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้นถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

3. มีงบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ของหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวมานี้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมหรือถูกแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแล้ว ย่อมจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่นๆ ด้วย

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 22) ได้ให้ความหมายของหลักการกระจายอำนาจปกครอง ว่าเป็นวิธีที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ไปจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยอิสระตามสมควรไม่ต้องขึ้นอยู่ในการบังคับบัญชาเพียงแต่ขึ้นอยู่กับหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการอยู่ในท้องถิ่นหรือองค์การอันมิใช่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางรับไปดำเนินการเอง

ลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

ความสำคัญของการกระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเอง โดยรัฐได้มอบอำนาจทั้งทางด้านการบริหารและการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการในการปกครองตนเองโดยมีความเป็นอิสระพอสมควร มีงบประมาณและรายได้ รวมทั้งจะต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539: 22) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์การขึ้นเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

3. มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร คือมีอำนาจวินิจฉัยและดำเนินการได้เองด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. มีงบประมาณรายได้เป็นของท้องถิ่น ตลอดจนเงินอุดหนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่างๆ

5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นของท้องถิ่นของตนเอง การกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีเจ้าหน้าที่อันเป็นพนักงานของตนเองเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้มิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวง ทบวง ในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั้นนั่นเอง

จากหลักการกระจายอำนาจ จะเห็นได้ว่ารัฐได้มอบอำนาจทั้งทางด้านการบริหารและการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการในการปกครองตนเองโดยมีความเป็นอิสระพอสมควร มีงบประมาณและรายได้ รวมทั้งจะต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเองเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด

แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจการปกครอง เป็นวิธีการที่รัฐมอบหมายอำนาจการปกครองบางส่วนไปให้องค์การอื่น นอกจากองค์การของราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ

บางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร โดยไม่ต้องขึ้นอยู่ในความบังคับบัญชาของหน่วยงานส่วนกลาง เพียงแต่อยู่ในความควบคุมหรือกำกับดูแลเท่านั้น หรือการที่รัฐมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองท้องถิ่นหรือองค์การอื่น อันมิใช่องค์การราชการส่วนกลาง รวมทั้งราชการส่วนภูมิภาคด้วย รับไปดำเนินการด้วยงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นหรือขององค์การนั้นเอง โดยราชการบริหารส่วนกลางเพียงเข้าไปควบคุมเท่านั้น ไม่ได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการ

โกวิทย์ พวงงาม (2550:42) ได้ให้แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสาระสำคัญดังนี้

1. การเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการการบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตนเอง

2. การบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจในกิจกรรมมากขึ้น เพียงแค่กำกับควบคุมดูแลให้การสนับสนุน ส่งเสริมด้านเทคนิควิชาการ และตรวจสอบติดตามประเมินผล

3. การมีประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดการให้การบริการสาธารณะให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2546 : 15 - 18) ได้ระบุไว้ว่า การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย มีรายละเอียดดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดหลักการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ "รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน" นอกจากนั้นในหมวด 9 ตั้งแต่มาตรา 282 ถึงมาตรา 290 ได้กำหนดให้รัฐจะ ต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย และเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังกำหนดอำนาจของประชาชนในการถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และการเสนอให้สภาท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ

ท้องถิ่น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษี และอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

3. แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 กำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมายและแนวทางการกระจายอำนาจ เพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุตามเจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญฯ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จมีกระบวนการที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ 3 ด้านคือ

3.1 ความอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยยังคงรักษาความเป็นรัฐเดี่ยวและความมีเอกภาพของประเทศ การมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และความมั่นคงของชาติเอาไว้ได้ ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองท้องถิ่นภายใต้ระบอบประชาธิปไตย

3.2 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโดยปรับบทบาทของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ส่วนท้องถิ่นเข้ามาดำเนินการแทนเพื่อให้ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาครับผิดชอบภารกิจมหาภาคและภารกิจที่เกินขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านนโยบายและด้านกฎหมายเท่าที่ จำเป็น สนับสนุนด้านเทคนิควิชาการ และตรวจสอบติดตามประเมินผล

3.3 ด้านประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน การบริหารมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและติดตามตรวจสอบ

4. แนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ประกอบด้วย

4.1 การถ่ายโอนภารกิจและการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดภารกิจการถ่ายโอนพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับการถ่ายโอน รวมทั้งการสร้าง

กลไก และระบบควบคุมคุณภาพมาตรฐานมารองรับ ตลอดจนการปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2 การกระจายอำนาจการเงิน การคลังและงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องมีการพิจารณาภาพรวมรายได้ของท้องถิ่น 3 องค์ประกอบคือ รายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บและจัดหาเองทั้งที่เป็นภาษีท้องถิ่นและรายได้อื่น รายได้ที่รัฐจัดแบ่งหรือจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเพิ่มและรายได้ประเภทเงินอุดหนุน

4.3 แนวทางการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานบุคคล โดยการโอนบุคลากรต้องสอดคล้องกับภาระหน้าที่และความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังต้องมีความคล่องตัว สอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความยืดหยุ่น จูงใจให้คนทำงานในท้องถิ่นมีหลักประกันความก้าวหน้า ยึดหลักการตามระบบคุณธรรม มีกลไกดูแลความเป็นธรรม และต้องมีมาตรฐานใกล้เคียงกับ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ

4.4 แนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งยังต้องปรับปรุงกลไกการตรวจสอบทางการเงินและการใช้จ่ายงบประมาณ การให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยเสริมการทำงานตรวจสอบของภาครัฐ และส่งเสริมให้ประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในด้านนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมจัดซื้อจัดจ้างและร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผล

4.5 การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ การพัฒนาองค์กรในระดับจังหวัดเพื่อรองรับการถ่ายโอน การปรับปรุงระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบติดตามตรวจสอบ และระบบข้อมูล การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่น การเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนและภาคประชาสังคมในการตรวจสอบ

4.6 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจการแก้ไขกฎหมาย มีสาระเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมายงบประมาณเพื่อรองรับการจัดสรรเงินจากภาครัฐ การจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยระบบงบประมาณท้องถิ่นและระบบการตรวจสอบทางการเงินการคลัง ทั้งภายในและภายนอก การปรับปรุงระบบการกำกับดูแลของ

ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับระบบศาลปกครอง การปรับปรุงโครงสร้างราชการบริหารส่วนภูมิภาค การจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น การจัดให้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการถ่ายโอนข้าราชการพนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

4.7 กลไกการกำกับดูแลการถ่ายโอนภารกิจและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ โดยกลไกดังกล่าวจะมีหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ โดยมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชน มีกระบวนการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการถ่ายโอน มีการศึกษาพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการ วิธีการ รูปแบบ และแนวทางการถ่ายโอนภารกิจอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์

4.8 การสร้างระบบประกันคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหน่วยราชการส่วนกลางยังคงต้องกำหนดมาตรฐานทั่วไปของการจัดบริการสาธารณะเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำกับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาคุณภาพการจัด บริการสาธารณะ โดยมีการแข่งขันระหว่างท้องถิ่น ตลอดจนรัฐหรือองค์กรกลางเข้ามาร่วมทำการประเมินร่วมกับประชาชนและประชาสังคม

5. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติและ ผู้สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางการถ่ายโอนในด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 การถ่ายโอนภารกิจและการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ภายใต้คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจ รับผิดชอบภารกิจที่ต้องถ่ายโอนในกลุ่มภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว โดยมีภารกิจด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การประสานการจัดทำแผนพัฒนา และการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.2 การกระจายอำนาจการเงิน การคลังและงบประมาณให้แก่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และคณะอนุกรรมการต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ที่เกี่ยวข้องกับ การเงิน การคลัง และงบประมาณ หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

5.3 แนวทางการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ภายใต้คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนบุคลากร และการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น โดยเฉพาะศูนย์ถ่ายโอนบุคลากร ที่ได้ทำหน้าที่ประสานงาน และมอบหมายให้กลุ่มส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดทำหน้าที่ศูนย์ถ่ายโอนบุคลากรฯในระดับจังหวัด ทุกจังหวัดรับผิดชอบการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรับผิด ชอบคือ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5.4 แนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคประชาสังคม กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างหน่วยงานของกรมให้มีส่วนที่รับผิดชอบเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคมขึ้นรับผิดชอบในการประสานงาน การพัฒนาองค์ความรู้ และแนวทางการดำเนินการให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วม หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.5 การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นถือเป็นภารกิจโดยตรงที่จะต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าว คือ การเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ การปรับปรุงระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบติดตามตรวจสอบ และระบบข้อมูลการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่น การเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนและภาคประชาสังคมในการตรวจสอบ หน่วยงานรับผิดชอบคือ กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.6 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การปรับปรุงระเบียบเพื่อ

รองรับภารกิจการถ่ายโอน ได้แก่ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการวางแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.7 กลไกการกำกับดูแลการถ่ายโอนภารกิจและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ

5.8 การสร้างระบบประกันคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินงานศึกษาวิจัย เรื่อง นโยบายและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย กำหนดหลักการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานฯ และรัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีอิสระในกากำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ รัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานผู้ปฏิบัติและสนับสนุนการดำเนินงานและบรรลุความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับสูงสุด

เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นั้นได้กำหนดภารกิจที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด และการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่น พร้อมทั้งปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนอำนาจ

สัมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2546 : 3-4) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4 - 10 ปี

2. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายในปี พุทธศักราช 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในไม่เกินปี พุทธศักราช 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

3. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะให้จัดสรรเงินอุดหนุนให้ตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. จัดระบบการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ

5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

เทศบาลจัดตั้งครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 สืบเนื่องมาจากภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ.2475 ประเทศไทยจัดระเบียบบริหารราชการแบ่งออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐบาลจึงจัดตั้งเทศบาลขึ้นเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจปกครองสู่ท้องถิ่นตามนโยบายของคณะราษฎร พระราชบัญญัติดังกล่าวมีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ.2479 และใช้อยู่เป็นเวลา 5 ปี ภายหลังจึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2481 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2486 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติม 1 ครั้ง และใช้อยู่เป็นเวลา 10 ปี จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมมาโดยตลอดทั้งสิ้น 12 ครั้ง และยังใช้อยู่ในปัจจุบัน

การจัดตั้งเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดให้การจัดตั้งเทศบาลกระทำได้เมื่อท้องถิ่นมีสภาพอันสมควรดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 วรรคหนึ่งว่า "เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติฉบับนี้" ทั้งนี้ การจัดตั้งเทศบาลต้องตราเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งต้องระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย รวมตลอดถึงการเปลี่ยนชื่อเทศบาล หรือการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล ให้กระทำได้โดยตราเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย (มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496)

ประเภทของเทศบาล

การจัดแบ่งประเภทของเทศบาลในประเทศไทยสามารถจำแนกได้โดยอาศัยหลักเกณฑ์ในการพิจารณา 2 ประการ คือ ประการแรก การจัดแบ่งประเภทของเทศบาลตามกฎหมาย และประการที่สอง การจัดแบ่งประเภทของเทศบาลของกระทรวงมหาดไทย

1. การจัดแบ่งประเภทเทศบาลตามกฎหมาย ความในมาตรา 7 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้เทศบาลมี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร

1.1 เทศบาลตำบล มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 บัญญัติว่า "เทศบาลตำบลได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประการกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย" ตามบทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดหลักเกณฑ์จัดตั้งท้องถิ่นเป็นเทศบาลตำบลที่แน่ชัดแต่ประการใด อย่างไรก็ตาม กระทรวงมหาดไทยได้วางแนวทางปฏิบัติในการกำหนดคุณสมบัติของท้องถิ่นที่จะจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลไว้ดังนี้คือ

1.1.1 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.1.2 มีความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

1.1.3 มีรายได้เกินกว่า 5 ล้านบาทขึ้นไปโดยไม่รวมเงินอุดหนุน

นอกจากนี้พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 บัญญัติให้ยกเลิกกฎหมายว่าด้วยสุขาภิบาล และให้บรรดาสุขาภิบาลตามกฎหมายว่าด้วยสุขาภิบาลที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นเทศบาลตำบลตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

1.2 เทศบาลเมือง มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 กำหนดให้ท้องถิ่นที่สามารถจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองได้แก่ ท้องถิ่นที่มีลักษณะดังนี้คือ

1.2.1 ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด

1.2.2 ท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ 10,000 คน ขึ้นไป

1.2.3 มีรายได้เพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำของเทศบาลเมืองตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

1.3 เทศบาลนคร มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 กำหนดให้ท้องถิ่นที่ซึ่งสามารถจัดตั้งเป็นเทศบาลนครได้แก่ ท้องถิ่นที่มีลักษณะดังนี้คือ

1.3.1 ท้องถิ่นที่มีจำนวนประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

1.3.2 มีรายได้เพียงพอแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำของเทศบาลนครตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

2. การจัดแบ่งประเภทเทศบาลของกระทรวงมหาดไทยแต่เดิมนั้นกระทรวงมหาดไทย

ได้จัดแบ่งเทศบาลออกเป็น 7 ขั้น คือ เทศบาลชั้นที่ 1-7 โดยหลักเกณฑ์ในการแบ่งประเภทเทศบาลจะคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเทศบาลแต่ละขั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการัดทำบริการสาธารณะอันแตกต่างกัน อันส่งผลให้การจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละขั้นแตกต่างกันออกไปด้วย ในปัจจุบันได้มีการจัดแบ่งเทศบาลออเป็นประเภทใหญ่ กลาง เล็ก โดยปรับให้เทศบาลชั้น 1 เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ เทศบาลชั้น 2-6 เป็นเทศบาลขนาดกลาง และเทศบาลชั้น 7 เป็นเทศบาลนาดเล็กโดยเทศบาลเมืองและเทศบาลนครเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ แต่กรณีเทศบาลตำบลที่จะเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ เทศบาลขนาดกลางหรือเทศบาลขนาดเล็กก็ได้โดยกระทรวงมหาดไทยวางหลักเกณฑ์เพิ่มเติมว่าเทศบาลที่จะเป็นขนาดใหญ่ต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 100 ล้านบาท และผ่านเกณฑ์ชี้วัด เทศบาลขนาดกลางมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 20 ล้านบาท และผ่านเกณฑ์ชี้วัดเช่นกัน ที่เหลือคือเทศบาลขนาดเล็ก แต่โดยที่ปัจจุบันกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก้ไขให้เทศบาลทุกประเภทมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกัน การแบ่งประเภทเทศบาลจึงเหลือแต่เพียงประโยชน์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลเท่านั้น

ความเป็นนิติบุคคลของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 มิได้บัญญัติรับรองความเป็นนิติบุคคลของเทศบาลไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาตามความในมาตรา 7 วรรคสองนั้น บัญญัติว่า "ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น" เทศบาลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานะเป็นทบวงการเมือง ประกอบกับบทบัญญัติในมาตรา 72 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เดิมที่ได้บัญญัติประเภทของนิติบุคคลไว้ว่า ทบวงการเมืองเป็นนิติบุคคล ผลจากพระราชบัญญัตินี้เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงประเภทเดียวที่มีสถานะเป็นทบวงการเมืองและมีฐานะเป็นนิติบุคคล

พื้นที่เทศบาล

เทศบาลแต่ละแห่งย่อมมีพื้นที่ที่จะใช้อำนาจปกครองของตน มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2476 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 บัญญัติว่า "เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาล ให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนครตามพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดวิธีการในการจัดตั้งเทศบาลโดยได้ตราเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และในประกาศกระทรวง มหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย อย่างไรก็ตามพื้นที่เทศบาลอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการตราเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 12 วรรคหนึ่งว่า "ภายใต้บังคับมาตรา 9 มาตรา 10 และมาตรา 11 การเปลี่ยนชื่อเทศบาลหรือการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลให้กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย"

บทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

โครงสร้างองค์กรของเทศบาลตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลประกอบด้วยสององค์กร คือ สภาเทศบาล เป็นองค์กรฝ่ายสภาท้องถิ่น และนายกเทศมนตรีเป็นองค์กรฝ่ายบริหารท้องถิ่น

1. สภาเทศบาล สภาเทศบาลประกอบด้วยประธานสภาเทศบาลจำนวน 1 คน และรองประธานสภาเทศบาลจำนวน 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

1.1 ที่มาสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.2545

1.2 จำนวนสมาชิก สภาเทศบาลมีจำนวนสมาชิกตามที่กฎหมายกำหนดไว้ตามประเภทของเทศบาลดังนี้

1.2.1 สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คน แบ่งเป็น 2 เขต เลือกตั้งๆ ละ 6 คน

1.2.2 สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 18 คน แบ่งเป็น 3 เขต เลือกตั้งๆ ละ 6 คน

1.2.3 สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 24 คน แบ่งเป็น 4 เขต เลือกตั้ง ๆ ละ 6 คน

1.3 อำนาจหน้าที่ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลสามารถแยกได้ 2 ประการ คือ ประการแรก อำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติ และประการที่สอง อำนาจในการควบคุมการบริหารงานของนายกเทศมนตรี

1.3.1 อำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติ สภาเทศบาลมีอำนาจตราเทศบัญญัติสองกรณีดังนี้ (มาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล)

กรณีที่ 1 เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กฎหมายว่าด้วยเทศบาลกำหนดไว้

กรณีที่ 2 เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติหรือให้มีอำนาจตราเทศบัญญัติ เทศบัญญัติสภาเทศบาลตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาลมี 2 ประเภท ได้แก่ เทศบัญญัติทั่วไป หมายถึง เทศบัญญัติที่ว่าด้วยเรื่องที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ทั่วๆ ไป เช่นเทศบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น และเทศบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน หมายถึง เทศบัญญัติว่าด้วยเทศพาณิชย์ หรือเทศบัญญัติว่าด้วยเรื่องใดเรื่องหนึ่งดังต่อไปนี้

1.3.1.1 การจัดเก็บ ยกเลิก ลด เปลี่ยนแปลง แก้ไข ผ่อน หรือระเบียบการ

บังคับอันเกี่ยวกับภาษีอากร

1.3.1.2 การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน หรือการโอนงบประมาณของเทศบาล

1.3.1.3 การกู้เงิน การค้ำประกันหรือการใช้เงินกู้

1.3.1.4 การคลัง การงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การจ้าง และการพัสดุ

1.3.2 อำนาจหน้าที่ในการควบคุมฝ่ายบริหาร การกำกับดูแลการบริหารงานของนายกเทศมนตรีของสภาเทศบาล สามารถกระทำได้โดยการตั้งกระทู้ถามคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรีอันเกี่ยวกับการดำเนินงานตามหน้าที่ (มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496)

1.4 การพ้นจากตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (มาตรา 48 ทวาทศวรรษหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496) และมีสมาชิกภาพของสมาชิกย่อมสิ้นสุดลงเมื่อ

1.4.1 ถึงคราวออกตามวาระ หรือมีการยุบสภาเทศบาล

1.4.2 ตาย

1.4.3 ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

1.1.4 ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล

1.4.5 ขาดประชุมสภาเทศบาลติดต่อกันสามครั้งโดยไม่มีเหตุอันสมควร

1.4.6 กระทำการอันต้องห้ามตามมาตรา 18 ทวิ กล่าวคือ เข้าไปเป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่เทศบาลเป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้แก่เทศบาลหรือเทศบาลจะกระทำ

1.4.7 สภาเทศบาลมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่ให้ออกจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่เทศบาล หรือกระทำการอันเสื่อมเสียผลประโยชน์ของสภาเทศบาล

1.4.8 ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายเกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง

2. นายกเทศมนตรี กฎหมายเทศบาลกำหนดให้เทศบาลมีรูปแบบองค์กรฝ่ายบริหารโดยนายกเทศมนตรี

2.1 ที่มา นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในเขตเทศบาล หลักเกณฑ์

และวิธีการสมัครเลือกตั้งและการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545

2.2 คุณสมบัติ มาตรา 48 เบญจแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 กำหนดคุณสมบัติบุคคลผู้มีสิทธิสมัครเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีไว้ดังนี้

2.1.1 มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด

2.1.2 มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

2.1.3 มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านมนเขตเทศบาลเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง หรือเป็นผู้ที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลในวันสมัครรับเลือกตั้งและได้เสียภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและภาษีที่ดิน หรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้เทศบาลในปีที่สมัครหรือในปีก่อนปีที่สมัครหนึ่งปี

2.3 อำนาจหน้าที่ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 (กำหนดให้นายกเทศมนตรีมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนังงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล โดยมีอำนาจดังนี้

2.3.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย

2.3.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

2.3.3 แต่ตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

2.3.4 วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.3.5 รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

2.3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ในการบริหารราชการเทศบาลของนายกเทศมนตรี นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งต้องเป็นบุคคลภายนอกมิใช่สมาชิกสภาเทศบาล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามจำนวนดังต่อไปนี้ (มาตรา 48 อัฏฐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล)

1. เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน
2. เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน
3. เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

2.4 การพ้นจากตำแหน่ง กฎหมายเทศบาลกำหนดให้นายกเทศมนตรีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกินสองวาระ (มาตรา 48 สัตต แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล)

2.4.1 ถึงคราวออกตามวาระ

2.4.2 ตาย

2.4.3 ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

2.4.4 ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 48 เบญจ

2.4.5 กระทำการฝ่าฝืนตามมาตรา 48 จตุทส

2.4.6 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 62 ตรี วรรคท้ายหรือมาตรา 73 (นันทวัฒน์ บรมานันท์. 2545 : 29-36)

บริบทของเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะที่ตั้ง อาณาเขต และเขตการปกครอง

1. ลักษณะที่ตั้ง เทศบาลประโคนชัย ตั้งอยู่ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เดิมเป็นสุขาภิบาลประโคนชัย จัดตั้งขึ้นตามประการกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2499 และได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบล (ขนาดกลาง) ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2542 โดยได้รับ การถ่ายโอนอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดการแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2542

2. จำนวนพื้นที่ เทศบาลประโคนชัยมีพื้นที่ 4.25 ตารางกิโลเมตร

3. อาณาเขต เทศบาลตำบลประโคนชัยมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

3.1 ทิศเหนือ ติดเขตอำเภอเมือง และ อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

3.2 ทิศตะวันออก ติดเขตอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

3.3 ทิศใต้ ติดเขตอำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

3.4 ทิศตะวันตก ติดเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอนางรอง และ อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์

4. เขตการปกครอง เทศบาลตำบลประโคนชัยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 ชุมชน คือ

4.1 ชุมชนวัดแจ้งคุ้มสุริยา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

4.2 ชุมชนวัดแจ้งคุ้มสายัณห์

4.3 ชุมชนหลักเมือง

4.4 ชุมชนกัลปีเตอล

4.5 ชุมชนหนองกกเหนือ

4.6 ชุมชนวัดโคนคุ้มระเนียด

4.7 ชุมชนวัดชัยมงคล

4.8 ชุมชนศูนย์การค้า

4.9 ชุมชนวัดแจ้งคุ้มมัชฌิมา

4.10 ชุมชนวัดจำปา

4.11 ชุมชนหนองจอกพัฒนา

4.12 ชุมชนตาเจรือม

4.13 ชุมชนหนองกกใต้

4.14 ชุมชนวัดโคนคุ้มอัมปิล

4.15 ชุมชนวัดโพธิ์

4.16 ชุมชนอำนวยกิจ

5. ขอบเขตเทศบาลตำบลประโคนชัยดังนี้

5.1 ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ในแนวเส้นตั้งฉากจากทางหลวงสายประโคนชัย – บุรีรัมย์ ตอนที่ตรงกับฟากเหนือของถนนทัศนหลักชัย ไปทางทิศตะวันตก 300 เมตร จากหลักเขตที่ 1 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกถึงฟากเหนือของถนนทัศนชัย และเลียบตามฟากเหนือของถนนทัศนชัยไปทางทิศตะวันออกของถนนชัยศิริซึ่งเป็นหลักเขตที่ 2

5.2 ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ 2 เลียบตามฟากตะวันออกของถนนชัยศิริไปทางทิศใต้ถึงฟากตะวันออกของถนนสังฆทัตธำรง ตรงที่บรรจบกับถนนชัยศิริ ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 3 จากหลักเขตที่ 3 เลียบตามฟากตะวันออกของถนนสังฆทัตธำรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงฟากเหนือของถนนนัยประสาสน์ ตรงที่บรรจบกับถนนสังฆทัตธำรง ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 4 จากหลักเขตที่ 4 เป็นเส้นทางขนานกับฟากตะวันออกของถนนภัคดีดำรง ไปทางทิศใต้ถึงจุดที่อยู่ห่างจากฟากใต้ของถนนปราบบริปไปทางทิศใต้ 150 เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 5

5.3 ด้านใต้ จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นขนานกับฟากใต้ของถนนปราบบริปู ไปทางทิศตะวันตกถึงฝั่งใต้ของห้วยละเวี้ย ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 6 จากหลักเขตที่ 6 เลียบตามฝั่งใต้ของห้วยละเวี้ยไปทางทิศตะวันตก ถึงจุดที่อยู่ห่างจากฟากตะวันตกของถนนอำนวยกิจไปทางทิศตะวันตก เป็นระยะทาง 300 เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 7

5.4 ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ 7 เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือจนบรรจบกับหลักเขตที่ 1

2. ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลประโคนชัย มีสภาพพื้นที่โดยทั่วไปมีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนตื้น มีความสูงประมาณ 150-200 เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลาง พื้นที่ลาดจากทิศใต้ลงไปทางทิศเหนือ ไม่มีภูเขา ไม่มีแม่น้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน แต่เป็นลำห้วยสายเล็กๆ ซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาล ในแนวตะวันตกเฉียงใต้ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ห้วยละเวี้ย และห้วยตะโก

พื้นที่ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ชุมชนเกือบทั้งหมด ส่วนพื้นที่โดยรอบเขตเทศบาลเป็นพื้นที่การเกษตรกรรม

3. ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลประโคนชัย อยู่ห่างจากทะเลด้านฝั่งตะวันออกของอ่าวไทย ประมาณ 310 กิโลเมตร อิทธิพลจากทะเลเข้าถึงน้อยทำให้ความชื้นสัมพันธ์เฉลี่ยค่อนข้างต่ำ โดยทั่วไปจึงมีลักษณะอากาศในฤดูหนาวอุณหภูมิต่ำ และฤดูร้อนอุณหภูมิสูงแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน ลมประจำที่พัดผ่านมีมรสุมและลมพายุพัดผ่าน ความชื้นและความหนาวเย็นจะเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของลมประจำที่พัดผ่าน

ลักษณะทางโครงสร้างพื้นฐาน

1. การคมนาคม ถนนในเขตเทศบาลตำบลประโคนชัย เป็นถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีต และถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และมีทางหลวงแผ่นดินและทางหลวงจังหวัดที่ใช้เดินทางติดต่อภายในอำเภอและจักหวัดใกล้เคียง และกรุงเทพมหานครได้โดยสะดวก ได้แก่ ทางหลวงหมายเลข 24 พาดผ่านเทศบาลในแนวตะวันตก-ตะวันออก ทางหลวงหมายเลข 219 หมายเลข 2075 และหมายเลข 2208 พาดผ่านเทศบาลในแนวเหนือ-ใต้

2. การไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอประโคนชัย สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าครอบคลุมพื้นที่อำเภอประโคนชัย อำเภอบ้านกรวด และอำเภอพลับพลาชัย ในส่วนของอำเภอประโคนชัยมีผู้ใช้ไฟฟ้า จำนวน 25,655 ครัวเรือน

3. การสื่อสาร ชุมสายโทรศัพท์อำเภอประโคนชัยสามารถให้บริการได้ครอบคลุมพื้นที่ อำเภอประโคนชัย อำเภอบ้านกรวด อำเภอละหานทราย และอำเภอพลับพลาชัย ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขอำเภอประโคนชัย ให้บริการจำหน่ายไปรษณียากร ธนาณัติ พัสดุ และตั๋วแลกเงินไปรษณีย์แก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งที่ทำการตั้งอยู่บริเวณถนนธนูประสิทธิ์ตรงข้ามหนองระแซซัน

ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ เกษตรกรรม และพาณิชยกรรม มีสถาบัน

ทางการเงิน 3 แห่ง คือ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) ในเทศบาลไม่มีแหล่งท่องเที่ยว เป็นเพียงเส้นทางผ่านของนักท่องเที่ยวที่จะเดินทางไปสู่แหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ได้แก่ อุทยานประวัติศาสตร์พนมรุ้ง ปราสาทหินเมืองต่ำ สวนนกนานาชาติอ่างเก็บน้ำสนามบิน ชุมชนโบราณบ้านตะอุงเก่า และชุมชนโบราณบ้านแสลงโทน

ด้านสังคม

1. ประชากร ปัจจุบันประชากรในเขตเทศบาล มีจำนวนทั้งสิ้น10.998 คน แยกเป็นชาย 5,250 คน หญิง 5,48 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 3,530 ครัวเรือน คิดเป็นความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ 2,588 คน ต่อตารางกิโลเมตร สภาพสังคมเป็นสังคมเกษตร มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารพูดภาษาถิ่นได้พูดภาษาเขมรได้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2551)

2. ศาสนาและวัฒนธรรม ประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธ มีวัดพุทธ จำนวน 4 แห่ง และอีก 2 แห่ง ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญที่เทศบาลส่งเสริม คือ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีออกพรรษา ประเพณีลอยกระทง และเทศกาลวันปีใหม่

3. การศึกษา เทศบาลตำบลประโคนชัยมีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 5 แห่ง แบ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 3 แห่ง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2 แห่ง

4. การสาธารณสุข เทศบาลตำบลประโคนชัยมีโรงพยาบาลรัฐบาล ขนาด 90 เตียง 1 แห่ง และคลินิก 7 แห่ง บุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วย แพทย์ 8 คน ทันตแพทย์ 3 คน เภสัชกร 7 คน พยาบาลวิชาชีพ 76 คน พยาบาลเทคนิค 3 คน นักวิชาการสาธารณสุข 5 คน และอื่นๆ 24 คนอาสาสมัครสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน (อสม.) เทศบาลตำบลประโคนชัย จำนวน 120 คน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. แหล่งน้ำ เทศบาลตำบลประโคนชัยมีแหล่งน้ำที่ประชาชนให้ประโยชน์ในการเกษตรกรรมและเพื่อการบริโภคอุปโภค จำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 แหล่งน้ำธรรมชาติผิวดิน มี 1 แห่ง คือ หนองระแซซันเป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนในชุมชน และใช้น้ำเพื่ออุปโภคบริโภคสำหรับประชาชนที่อาศัยอยู่รอบ ๆ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลจะใช้อุปโภคจากน้ำประปาที่ดำเนินการโดยกิจการประปาเทศบาล ซึ่งเป็นกิจการพาณิชย์ของเทศบาล

1.2 แหล่งน้ำชลประทาน มี 2 แห่ง คือ

1.2.1 อ่างเก็บน้ำสนามบินเก่า ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล เทศบาลใช้ประโยชน์โดย

การสูบน้ำมาผลิตน้ำประปา แล้วจำหน่ายให้ประชาชนในเขตเทศบาลและบริเวณข้างเคียง และใช้น้ำในการเกษตรกรรม และการพักผ่อนหย่อนใจ สามารถกักเก็บน้ำได้ประมาณ 3,130,00 ลูกบาศก์เมตร มีความลึกโดยเฉลี่ยประมาณ 1.30 เมตร

1.2.2 ห้วยละเวี้ยเป็นทางน้ำตามธรรมชาติที่อยู่ในเขตเทศบาล มีความกว้างประมาณ 10 เมตร ประชาชนใช้ประโยชน์ในการทำเกษตรกรรม ปลูกข้าว ปลูกผัก แต่มีจำนวนไม่มากนัก และเป็นทางน้ำที่ใช้เป็นทางระบายน้ำเสียในเขตชุมชน ให้ออกไปนอกเขตเทศบาล

2. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล ในการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย เทศบาลตำบลประโคนชัยได้ดำเนินการกำจัดเอง โดยมีรถยนต์เก็บและขนสิ่งปฏิกูล 5 คัน รถเข็นเก็บและขนขยะมูลฝอย 5 คัน ถังรองรับขยะมูลฝอย 560 ใบ และมีที่ดินสำหรับทิ้งขยะมูลฝอย 60 ไร่ อยู่ห่างจากเขตเทศบาลตำบลประโคนชัย 5 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในเขตตำบลปังกู เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 โดยใช้วิธีการฝังกลบ

ด้านการเมืองการบริการ

1. โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริการงานของเทศบาลตำบลประโคนชัยประกอบด้วยองค์กร ดังนี้

1.1 ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือสภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกที่ราษฎรเลือกตั้งจำนวน 12 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

1.2 ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี 1 คน และรองนายกเทศมนตรี 2 คน มีอำนาจหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย

อัตรากำลังพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล 32 คน ลูกจ้างประจำ 9 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 12 คน พนักงานจ้างทั่วไป 54 คน รวมทั้งสิ้น 107 คน

การดำเนินกิจการพาณิชย์ของเทศบาล

กิจการพาณิชย์ของเทศบาลตำบลประโคนชัย คือ กิจการประปา โดยมีแหล่งน้ำดิบสำหรับผลิตน้ำประปาซึ่งเป็นแหล่งน้ำผิวดิน คือ อ่างเก็บน้ำสนามบินเก่า มีโรงผลิตน้ำประปาขนาดเครื่องยนต์ใช้ระบบไฟฟ้า 2 เครื่อง และระบบใช้น้ำมันดีเซล 1 เครื่อง ตั้งอยู่บริเวณอ่างเก็บน้ำสนามบินเก่า สามารถผลิตน้ำประปาได้ 4,800 ลูกบาศก์เมตร ต่อ วัน มีครัวเรือนที่ใช้บริการน้ำประปา จำนวน 3,248 หลังคาเรือน

1. บทบาทและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการทางกาเมืองและการบริหารเทศบาลตำบลประโคนชัย มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งประชาชนร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล เพื่อกำหนดแนวทางในการวางแผน

พัฒนาการจัดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำมาประกอบการตัดสินในโครงการที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและสิ่งแวดล้อมในเทศบาล และมีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาและการบริหารจัดการเทศบาล

2. การอำนวยการเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสวัสดิการของประชาชน เทศบาลตำบลประโคนชัยมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 14 คน และอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) 174 คน คอยอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนในการป้องกันและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อัคคีภัย วาตภัย ที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลและเขตพื้นที่ข้างเคียงที่ขอรับการสนับสนุน และมีการเตรียมพร้อมบุคลากร เครื่องมือไว้ตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อเกิดเหตุจึงสามารถปฏิบัติหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรหัสนามเรียกขานแม่ข่า"ศูนย์อินทรีย์" (เทศบาลประโคนชัย. 2551 : 3-11)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาองค์การ (SWOT Analysis)

การสรุปสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นจากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2552-2554) ของเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

จุดแข็ง (Strength)

1. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาท้องถิ่น

2. เทศบาลเป็นองค์การที่มีรูปแบบโครงสร้างที่ดีเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ มีศักยภาพในการประสานงานกับชุมชน สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจของนายกเทศมนตรี ให้รองนายกเทศมนตรีมีความชัดเจน

3. นายกเทศมนตรี มีอำนาจในการบริหารงานได้อย่างอิสระ และมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการแก้ปัญหา สามารถให้บริการรวมถึงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารปละบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ตั้งใจทำงานและมีคุณภาพ บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของประชานอย่างแท้จริง

5. มีสถานการณ์คลังที่มั่นคง และเพียงพอต่อการดำเนินงาน

6. เทศบาลตำบลประโคนชัยมีพื้นที่เพียง 4.25 ตารางกิโลเมตร ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ ทำได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

7. มีเทศบัญญัติตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 บังคับใช้ภายในเขตเทศบาลตำบลประโคนชัย จำนวน 7 เรื่อง และเทศบัญญัติการติดตั้งบ่อดักไขมัน จำนวน 1 เรื่อง

8. มีการจัดตั้งองค์กรชุมชนในพื้นที่ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และคณะกรรมการชุมชน มาร่วมทำงานกับเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness)

1. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดจิตสำนึกในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

3. ข้อมูลในการจัดเก็บภาษีไม่เป็นปัจจุบันเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้ประกอบการตลอดเวลา และเจ้าหน้าที่ไม่ได้ออกสำรวจ ทำให้ไม่ทราบจำนวนผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้น ยอดรายได้ที่จัดเก็บภาษีจึงมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

โอกาส (Opportunity)

1. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหา และพัฒนาในด้านต่าง ๆ

2. การขยายตัวทางเศรษฐกิจในภาพรวม ทำให้มีการกระจายความเจริญมาสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา

3. มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงาน

4. เทศบาลประโคนชัยได้รับรางวัลชนะเลิศ โครงการประกวดตลาดดีมีมาตรฐาน ประเภทตลาดสดขนาดใหญ่ ประจำปี 2550 รางวัลชนะเลิศ โครงการจัดระเบียบการจำหน่ายสินค้าในที่สาธารณะ ประจำปี 2550 และรางวัลชมเชย โครงการติดตั้งบ่อดักไขมันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2550

5. มีคณะศึกษาดูงานของเทศบาลจากจังหวัดต่างๆ มาศึกษาดูงานเกี่ยวกับตลาดสดทุกเดือน

6. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญอยู่ใกล้ ได้แก่ อุทยานประวัติศาสตร์พนมรุ้ง ปราสาทหินเมืองต่ำ นักท่องเที่ยวที่เดินทางผ่านเทศบาลประโคนชัย จะแวะซื้อของฝาก เช่น กระยาสารท กุ้งจ่อมก่อนเดินทางกลับ

7. มีโรงเรียนระดับปะถมศึกษา 3 แห่ง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2 แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนในเขตเทศบาลตำบลประโคนชัย และจากพื้นที่ใกล้เคียงได้อย่างเพียงพอ

8. มีวิทยุชุมชนช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ

9. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี ไม่มีปัญหาในด้านการร่วมมือกันในการปกครอง และการพัฒนา

10. เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่มีชื่อเสียง

11. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอประโคนชัย กับส่วนราชการในพื้นที่

12. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมต่อไปสู่อำเภอต่างๆ สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

13. เทศบาลได้รับการถ่ายโอนภารกิจ ตามพระราชบัญญัติการกระจายอำนา ทำให้การบริหารจัดการ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็ว คล่องตัว และตรงตามความต้องการของประชาชนมากขึ้น

14. ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอย่างจริงจัง ดูได้จากการจัดงานประเพณีต่าง ๆ และการประกวดอาหารและขนมพื้นบ้านของเทศบาลตำบลประโคนชัย

อุปสรรค (Threat)

1. ประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาลประโคนชัย

2. ประชาชนยากจนและมีพฤติกรรมบริโภคนิยม

3. มีประชากรแฝงซึ่งไม่ใช่คนในพื้นที่ เข้ามาอาศัยอยู่และใช้สาธารณูปโภคในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก

4. ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุข แลการจับกลุ่มของเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม

5. เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอยู่อย่างหนาแน่น

6. การโอนงบประมาณค่อนข้างช้า และเทศบาลมีงบประมาณจำกัด ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

7. มีปริมาณขยะตกค้างค่อนข้างมาก และสถานที่กำจัดขยะยังไม่ถูกหลักสุขาภิบาล ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมได้

8. ผู้ใช้รถใช้ถนนไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เช่น การไม่สวมหมวกกันน็อก การจอดรถในถนนที่ห้ามจอด จอดรถไม่เป็นระเบียบ จอดรถเพื่อขึ้นลงสินค้าในที่ห้ามจอด

จากผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา (2551) เทศบาลประโคนชัยได้ตั้งเป้าหมายโครงการไว้หลายโครงการซึ่งโครงการที่ดำเนินการได้นั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี แต่มีบางโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ ด้านกฎระเบียบ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ การจัดสรรงบประมาณจึงต้องพิจารณาจากความจำเป็น ความเร่งด่วนของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยรวม แต่อย่างไรก็ตามเทศบาลได้พยายามที่จะขจัดปัญหา

อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลประโคนชัย คือ "เศรษฐกิจก้าวหน้า ชาวประชาร่วมใจ สังคมทันสมัย ฉับไวบริการ มาตรฐานเมืองน่าอยู่ เพื่อนำไปสู่ประโคนชัยน่าอยู่ ผู้คนมีสุข"

2. พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

2.1 พันธกิจหลักที่ 1 ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

2.2 พันธกิจหลักที่ 2 ปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3 พันธกิจหลักที่ 3 จัดสรรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.4 พันธกิจหลักที่ 4 ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

2.5 พันธกิจหลักที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

3. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

3.1 มีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่

3.2 ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีสุขภาพอนามัยดี รวมทั้งปลูกฝังให้มีคุณธรรมตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

3.3 ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.4 ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

3.5 เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลที่ยั่งยืนเกิดความเข้มแข็งในชุมชน (เทศบาลประโคนชัย. 2551 : 13-16)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษางานวิจัยที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องในประเทศ โดยสรุปเนื้อหางานวิจัยได้ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

อรุทัย จันทร์แช่มช้อย (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคคลกรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ และความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง

สลิลรัตน์ ขุมทอง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ แต่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ คือปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .01 สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น พบว่าตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กชพร ชาวท่าโขลง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (79.3%) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง รายได้ สถานภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ กับการแสดงตน และเฉพาะความพึงพอใจในงานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ ในด้านความต้องการการมีส่วนร่วม และความภักดีต่อองค์การนอกจากนี้ความสัมพันธ์ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติอีกด้วย

ขวัญใจ เลียดประถม (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 98 คน พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ ตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการบริหารของหน่วยงานให้ชัดเจนและครอบคลุม การแบ่งงานกันทำให้ชัดเจน ให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ไพศาล เปรุนาวิน (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาลตำบล กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงานเทศบาล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจพร ทิพยกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีสภากาชาดไทยพบว่า เจ้าหน้าที่มีความความผูกพันต่อองค์การ ระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การส่วน เพศ การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สุภัทรา โกศลมนตรี และคณะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับ 4 - 6 ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมที่ ผ่านมาทางปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ แนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การรัฐวิสาหกิจ องค์การควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ (Work Involvement) การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท (Pay) เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน (Coworker Support) มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนอกจากนี้ การให้ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ และวัฒนธรรมขององค์การก่อนที่พนักงานจะเข้าทำงานก็มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถคาดหวังกับองค์การได้อย่างถูกต้อง (Met Exception)

กฤษฎา ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมพบว่า ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต่ำ มีความผูกพันต่อองค์การมากว่าบุคลากรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (เพศ และอายุ) ลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน)ประสบการณ์การทำงาน (ความรู้สึกน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

(สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วม ในงานการบริหาร) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เทียมใจ ศิริธรรม (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทวิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า บุคลากรจำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อบริษัทระดับมาก และ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ มีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านการแสดงตนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ บุคลากรที่มีประสบการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในสาขา วิชาที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ลออ มีรักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกตามสถานะการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

วัชรา วัชรเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา รัฐวิสาหกิจที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด

กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัย

ทางด้านลักษณะงานได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 436 คน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษา เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เพศ สถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ดวงพร พรวิทยา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุขพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 16 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ต่อวิทยาลัยพยาบาลในระดับมาก และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลน้อยกว่า 16 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อวิทยาลัย ในระดับปานกลาง

ศุภพร สาครบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 จำนวน 291 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงาน และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อรัญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนังงานบริษัทขุดอมจำนวน 320 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีเงินเดือนมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

ศิระ ยินเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจอารักขารอบเขตพระราชฐาน พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน จำนวน 125 คน พบว่าขอบเขตของงาน ความ ก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และ เพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ศศิธร วงศ์ประเสริฐ(2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร จังหวัดสมุทรสาคร และเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมในการศึกษา กลุ่มประชากรที่ใช้ใน

การศึกษาคือ นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 177 คน ผลการศึกษาผลว่า ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมพบว่านักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับเพื่อน และด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารและสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง

อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง และ ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปตามปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน งานที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ เพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ลำพูน เอกฐิน (2542 : 69-75) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพสมรส ผู้ที่สมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การมากกว่าครูที่เป็นโสด สำหรับปัจจัยทางวุฒิการศึกษา ผู้มีวุฒิระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี รายได้ ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครู ที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะเดียวกันกับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ระยะเวลาการทำงาน ครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าครูที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียน ไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด และปัจจัย

พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด

นันทนา ผ่องเภสัช (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ประกอบกับองค์การมีระเบียบปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การของตนเอง

ศุภกร วชิราภรณ์ (2546 : บทคัดย่อ)ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ประอาชีพวิศวกร : ศึกษากรณีวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อิน ไฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) และศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความรู้สึกว่าองค์การพึ่งได้ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย การร่วมกิจกรรมขององค์การ ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์การ การให้รางวัลตอบแทน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การต่างๆ ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การรัฐวิสาหกิจ องค์การควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงานมีส่วนสำคัญในการสร้าง
ความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้แล้วในต่างประเทศ มีดังนี้

เสตียร์ (Streers. 1977 : 45 - 56; อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณธาดา. 2541 : 42) วิจัยเรื่อง

ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การคงอยู่ในองค์การมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ

กลิสสัน และดิวริค (Glisson & Durick. 1988 : 61 – 81; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 19) ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ความผูกพันในองค์การที่ให้บริการประชาชน พบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาต่ำนั้น มีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์การด้วยการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ทอง (Tong. 1993 : 309; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 47) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงาน และต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ มีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่าระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด

กี (Gee. 1990 : 98; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะการหมุนเวียนของงาน และรูปแบบการกำหนดนโยบาย ขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการสรุปรายงานงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่นการมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะคงอยู่ในองค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงานโยกย้ายลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสังคม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้นี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัยในปี 2552 จำนวนทั้งสิ้น 107 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรดังรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานย่อย	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักปลัดเทศบาลตำบลประโคนชัย	27
2. กองช่าง	13
3. กองสาธารณสุข	38
4. กองประปา	13
5. กองสวัสดิการสังคม	2
6. กองคลัง	5
7. กองการศึกษา	3
8. กองวิชาการ	6
รวม	**107**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใน 6 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
5. ด้านการมีสวนร่วมในกิจกรรมขององค์การ
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ นอกเหนือจากคำถามในตอนที่ 2

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบสร้างมาตรวัดทัศนคติตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยใช้หลักการสัดส่วนค่ารวม และประเมินลักษณะจากค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighting Mean Score)

2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ

2.4 ร่างแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามได้แก่

2.5.1 นายธีระศักดิ์ หาญประโคน นายกเทศมนตรีตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2.5.2 นายชาตรี มาประจง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปราสาททอง อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

2.5.3 ดร.ผดุงชาติ ยังดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญให้อาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อนำไปแก้ไข

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8700 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายกเทศมนตรีตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังเทศบาลตำบลประโคนชัย เพื่อแจกจ่ายไปยังกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันรับคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนได้ที่เทศบาลตำบลประโคนชัย

3. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่เทศบาลตำบลประโคนชัยด้วยตัวเอง

4. แบบสอบถามจำนวน 107 ชุด เก็บรวบรวมได้จำนวน 107 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินตามเกณฑ์การประเมินโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบพรรณนาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส ตามแบบสอบถาม

2. บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ทั้งหมด โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นรายข้อ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. กำหนดระดับความคิดเห็น แปลผลตามเกณฑ์ที่ใช้ตัดสิน (บุญชม ศรีสะอาด. 2535. 111) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ระดับความผูกพันต่อองค์การมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

4. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกันแล้ววิเคราะห์แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้องมูล ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ทำการวิเคราะห์จำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทำการวิเคราะห์และจำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	63	58.90
2. หญิง	44	41.10
รวม	**107**	**100.00**
อายุ		
1. 21-30	22	20.60
2. 31-40	41	38.30
3. 41-50	31	29.00
4. 51-60	13	12.10
รวม	**107**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	36.40
2. ปริญญาตรี	58	54.20
3. ปริญญาโท	10	9.40
4. สูงกว่าปริญญาโท	0	00.00
รวม	**107**	**100.00**
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1.น้อยกว่า 1 ปี	9	8.30
2. 1-5 ปี	28	26.20
3. 5-10 ปี	28	26.20
4. 10 ปีขึ้นไป	42	39.30
รวม	**107**	**100.00**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
1. ระดับผู้ปฏิบัติ/สายวิชาการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	72	67.30
2. ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 6)	17	15.90
3. ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7)	15	14.00
4. ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 8)	3	2.80
รวม	**107**	**100.00**
รายได้		
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	49	45.80
2. 10,001-20,000 บาท	30	28.00
3. 20,001-30,000 บาท	25	23.40
4. 30,001 บาท ขึ้นไป	3	2.80
รวม	**107**	**100.00**

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 63 คน (ร้อยละ 58.90) และเป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน (ร้อยละ 41.10)

จำแนกตามอายุส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 38.30) รองลงมาคือ อายุ41-50ปี (ร้อยละ 29.00) และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 51-60 ปี (ร้อยละ 12.10)

จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี (ร้อยละ 54.20) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 36.40) และมีจำนวนน้อยที่สุดคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 9.40)

จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับเทศบาลตำบลประโคนชัยส่วนใหญ่ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 39.30) รองลงมาคือ ระยะเวลา 1-5 ปี และ 5-10 ปี (ร้อยละ 26.20) และที่มีจำนวนน้อยสุดคือ ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ22 8.30)

จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ระดับผู้ปฏิบัติ สายวิชาการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (ร้อยละ 67.30) รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ 15.90) และมีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 2.80)

จำแนกตามรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 45.80) รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 28.00) และมีจำนวนน้อยที่สุดคือรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 2.80)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 3 - 15 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.56	0.69	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.67	0.64	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.84	0.79	ปานกลาง
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.65	0.72	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	3.51	0.70	มาก
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.88	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.52**	**0.70**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.88) รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.84)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การบริหารงานในองค์การมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหาร	3.79	0.49	มาก
2. นโยบายและการบริหารขององค์การท่านสอดคล้องกับการ แก้ปัญหาของ ประชาชน	3.81	0.66	มาก
3. นโยบายและการบริหารขององค์การมีการเปลี่ยน แปลงบ่อยทำให้เกิดการสับสนในการ ปฏิบัติงาน	3.12	0.82	ปานกลาง
4. การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของผู้บริหาร	3.54	0.81	มาก
5. การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.55	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.56**	**0.70**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2. นโยบายและการบริหารขององค์การท่านสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของประชาชน ($\bar{X}$=3.81) รองลงมาคือข้อ 1. การบริหารงานในองค์การมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหาร ($\bar{X}$=3.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3. นโยบายและการบริหารขององค์การมีการเปลี่ยน แปลงบ่อยทำให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$=3.12)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
ด้านการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติของท่าน	3.67	0.67	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานประจำได้เอง	3.83	0.66	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.65	0.60	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและแนะนำท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.78	0.67	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าสายการบังคับบัญชาในองค์การของท่านกระชับและเกิดการหมุนเวียนของงานดี	3.43	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.67**	**0.64**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานประจำได้เอง ($\bar{X}$=3.83) รองลงมาคือข้อ 4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและแนะนำท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}$=3.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5. ท่านรู้สึกว่าสายการบังคับบัญชาในองค์การของท่านกระชับและเกิดการหมุนเวียนของงานดี ($\bar{X}$=3.43)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	**S.D.**	**ความหมาย**
1. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.13	0.93	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมักสร้างปัญหาให้กับท่านเสมอ	2.13	0.66	ปานกลาง
3. ในที่ทำงานท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.25	0.91	น้อย
4. ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือออกความคิดเห็นในองค์การ	3.20	0.73	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานในองค์การ	3.52	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	**2.97**	**0.79**	**ปานกลาง**

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.97) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 1 และข้อ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 2 และข้อ 3 อยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานในองค์การ ($\bar{X}$=3.52) รองลงมาคือ ข้อ 4.ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือออกความคิดเห็นในองค์การ ($\bar{X}$=3.20) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 2. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.13)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับตามฐานเงินเดือนในปัจจุบัน	3.60	0.71	มาก
2. ท่านพอใจในสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.73	0.72	มาก
3. องค์การของท่านมีฐานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.81	0.70	มาก
4. ท่านพอใจในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.42	0.70	ปานกลาง
5. การทำงานในองค์การนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมในด้านต่างๆ	3.63	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.63**	**0.72**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 3. องค์การของท่านมีฐานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวกเพียงพอ ($\bar{X}$=3.81) รองลงมาคือ ข้อ 2.ท่านพอใจในสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=3.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 4 ท่านพอใจในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$=3.42)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น	3.71	0.73	มาก
2. เมื่อมีกิจกรรมนอกเวลางาน ท่านมักไปเข้าร่วมด้วยเสมอ	3.66	0.72	มาก
3. ท่านเป็นแกกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ	3.29	0.68	ปานกลาง
4. ท่านมักชวนเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่าง สม่ำเสมอ	3.36	0.71	ปานกลาง
5. ท่านพอใจกับการที่องค์การมีการจัดกิจกรรมทุกครั้ง	3.53	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.51**	**0.70**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.88) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 และข้อ 4 อยู่ในระดับปานกลางส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น ($\bar{X}$=3.71) รองลงมาคือข้อ 2. เมื่อมีกิจกรรมนอกเวลางานท่านมักไปเข้าร่วมด้วยเสมอ ($\bar{X}$=3.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3. ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ($\bar{X}$=3.29)

มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์การนี้	3.85	0.73	มาก
2. ท่านเชื่อว่านโยบายและเป้าหมายขององค์การช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า	3.91	0.70	มาก
3. ท่านเชื่อว่าองค์การของท่านน่าทำงานด้วยมากกว่าองค์การอื่นที่เป็นองค์การรูปแบบเดียวกัน	3.96	0.65	มาก
4. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ	3.74	0.73	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อไปให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานแล้ว	3.95	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.88**	**0.68**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.88) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3.ท่านเชื่อว่าองค์การของท่านน่าทำงานด้วยมากกว่าองค์การอื่นที่เป็นองค์การรูปแบบเดียวกัน ($\bar{X}$=3.96) รองลงมาคือ ข้อ 5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อไปให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานแล้ว ($\bar{X}$=3.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 4. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ ($\bar{X}$=3.74)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของ เพศ

ข้อคำถาม	ชาย		หญิง	
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.56	0.67	3.55	0.73
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.69	0.67	3.65	0.61
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.82	0.81	2.89	0.77
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.63	0.73	3.69	0.71
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	3.52	0.70	3.51	0.71
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.11	0.54	3.16	0.52
รวมเฉลี่ย	**3.39**	**0.69**	**3.41**	**0.68**

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของ ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัยอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เพศชาย ($\bar{X}$=3.39) เพศหญิง ($\bar{X}$=3.41)

เพศชายเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 6 อยู่ในระดับปานกลางส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2 ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.69) รองลงมาคือข้อ 2 ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.82)

เพศหญิงเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 6 อยู่ในระดับปานกลางส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 4 เงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.69) รองลงมาคือข้อ 2 ด้าน

การบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.89)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของ อายุ

ข้อคำถาม	20-30		31-40		41-50		51 ปีขึ้นไป	
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.76	3.64	0.71	3.59	0.65	3.32	0.62
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.64	0.74	3.77	0.61	3.70	0.60	3.32	0.53
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.97	0.93	2.88	0.68	2.71	0.80	2.67	0.72
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.60	0.79	3.71	0.70	3.72	0.73	3.46	0.57
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	3.47	0.71	3.58	0.75	3.53	0.74	3.28	0.55
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.72	0.66	4.00	0.64	3.98	0.61	3.56	0.59
รวมเฉลี่ย	**3.49**	**0.77**	**3.60**	**0.68**	**3.54**	**0.69**	**3.27**	**0.60**

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพอายุ ดังนี้

อายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์การ ($\bar{X}$=3.72) รองลงมาคือข้อ 2 ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.97)

อายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ($\bar{X}$=4.00) รองลงมาคือข้อ 2 ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.88)

อายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลางส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.98) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.80)

อายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.27) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 6 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยงสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความผูกพันต่อองค์การในด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.56) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.67)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของ ระดับการศึกษา

ข้อคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.58	0.66	3.58	0.72	3.38	0.74
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.62	0.61	3.72	0.64	3.55	0.79
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.82	0.82	2.88	0.75	2.72	0.85
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.70	0.70	3.61	0.74	3.80	0.70
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	3.52	0.64	3.52	0.69	3.63	0.81
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.82	0.66	3.88	0.70	4.02	0.66
รวมเฉลี่ย	**3.63**	**0.68**	**3.53**	**0.71**	**3.52**	**0.76**

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพของระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.82) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.82)

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$=3.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับ

มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.88) รองลงมาคือข้อ 2 ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.88)

ระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 1 อยู่ในระดับปานกลางส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=4.20) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.72)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ

ข้อคำถาม	น้อยกว่า 1 ปี		1-5		6-10		11 ปีขึ้นไป	
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	0.84	3.51	0.77	3.58	0.63	3.57	0.64
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.79	0.69	3.66	0.70	3.62	0.57	3.64	0.63
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.84	1.12	2.86	0.84	2.89	0.70	2.77	0.77
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.76	0.79	3.53	0.79	3.72	0.65	3.68	0.71
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	3.65	0.77	3.41	0.78	3.44	0.76	3.55	0.65
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.98	0.76	3.76	0.76	3.98	0.61	3.88	0.63
รวมเฉลี่ย	**3.61**	**0.83**	**3.46**	**0.76**	**3.53**	**0.65**	**3.52**	**0.67**

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ

ระยะเวลาต่ำกว่าหนึ่งปีมีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.98) รองลงมาคือข้อด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.79) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.84)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การที่มีระยะเวลา 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.46) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 2 และข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.76) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.86)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การที่มีระยะเวลา 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.89)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การที่มีระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.88) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.77)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของ ระดับตำแหน่ง

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติ/สายวิชาการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง		ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ6)		ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ7)		ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ8)	
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.60	0.71	3.52	0.51	3.44	0.77	3.57	0.82
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.52	0.64	3.65	0.55	3.61	0.76	3.60	0.82
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.84	0.82	2.86	0.66	2.86	0.60	2.94	0.81
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.65	0.70	3.56	0.61	3.82	0.81	3.67	0.77
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	3.50	0.73	3.40	0.54	3.59	0.75	3.60	0.75
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.89	0.68	3.78	0.64	3.99	0.89	3.93	0.66
รวมเฉลี่ย	3.50	0.71	3.46	0.59	3.55	0.76	3.55	0.77

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพของระดับตำแหน่ง

ระดับปฏิบัติ/สายวิชาการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและ

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.89) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.84)

ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 6) มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.46) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.78) รองลงมาคือข้อ 2 ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.86)

ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7) มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 1 และข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.99) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.86)

ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 8) มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.93) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.94)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพของ รายได้

ข้อคำถาม	น้อยกว่า 10,000		10,001-20,000		20,001-30,000		30,001 ขึ้นไป	
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.56	0.72	3.62	0.67	3.54	0.70	3.31	0.60
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.67	0.65	3.74	0.62	3.71	0.64	3.37	0.72
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.87	0.79	2.86	0.83	2.83	0.76	2.58	0.66
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.60	0.67	3.73	0.76	3.70	0.77	3.67	0.76
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.49	0.72	3.61	0.69	3.53	0.67	3.53	0.69
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.83	0.73	3.97	0.61	3.87	0.67	3.85	0.68
รวมเฉลี่ย	3.50	0.71	3.59	0.70	3.53	0.70	3.38	0.68

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพของรายได้

รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.83) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.87)

รายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.97) รองลงมาคือข้อ2ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.86)

รายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.78) รองลงมาคือข้อ 2ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.83)

รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.38) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 และข้อ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 6 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=3.75) รองลงมาคือข้อ 4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=2.58)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตาราง 16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรปรับปรุงการให้บริการด้านกำจัดขยะให้มีประสิทธิภาพ	23	32.90
2	ควรเพิ่มจำนวนยานพาหนะในการกำจัดขยะและการดับเพลิง	17	24.40
3	ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกสถานที่	13	18.50
4	องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม พัฒนาและเสริมสร้างความรู้	9	12.80
5	ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานในองค์กรให้มีความเหมาะสม ความเป็นระเบียบ สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย	8	11.40
	รวม	70	100.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวนสูงสุด คือข้อ 1 ควรปรับปรุงการให้บริการด้านกำจัดขยะให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 32.90) รองลงมาคือข้อ 2 ควรเพิ่มจำนวนยานพาหนะในการกำจัดขยะและการดับเพลิง (ร้อยละ 24.40) และข้อที่มีจำนวนน้อยสุดคือข้อ 5 ควรจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานในองค์กรให้มีความเหมาะสม ความเป็นระเบียบ สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย (ร้อยละ 11.40)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ความสำคัญของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ
   - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
   - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มาเป็นแนวทางในการเสนอแนะและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชากร ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล

ตำบลประโคนชัยในปี พ.ศ. 2552 จำนวนทั้งสิ้น 107 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open Form) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพุทไธสง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8700 แล้วจึงนำแบบสอบถามซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายกเทศมนตรีตำบลประโคนชัย ตำบลประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังเทศบาลตำบลประโคนชัย เพื่อแจกจ่ายไปยังกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันรับคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนได้ที่เทศบาลตำบลประโคนชัย

3. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่เทศบาลตำบลประโคนชัยตัวเอง

4. แบบสอบถามจำนวน 107 ชุด เก็บรวบรวมได้จำนวน 107 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย วิเคราะห์รายด้าน 6 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกันแล้ววิเคราะห์แจกแจงความถี่ หาร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ถ้าเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

2 ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงการบริการด้านการให้บริการด้านกำจัดขยะให้มีประสิทธิภาพ และควรเพิ่มจำนวนยานพาหนะที่ใช้ในการกำจัดขยะ และใช้ในการดับเพลิง เพื่อรองรับการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก และรวดเร็ว ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานในองค์กรให้มีความเหมาะสม ความเป็นระเบียบสวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย ทำงานให้ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย เพื่อหาแนวทางที่จะแก้ไข และพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พอใจในสายการการบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับรวมทั้งยินดีและเต็มใจเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ ถึงแม้มีบางประเด็นจากการศึกษาที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มีระดับความคิดเห็นปานกลางในด้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

และผู้บังคับบัญชา คือในที่ทำงานยังมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่บ้าง และในด้านการติดต่อประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยังต้องให้ความสำคัญให้มาก และผลของการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณี มหานนท์ (2542 : 17) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การและให้ผลประโยชน์กับตนเองคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ จึงใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์การ โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. หากพิจารณาจากผลการศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย เป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการกำหนดนโยบายและการบริหารของเทศบาลตำบลประโคนชัย มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การกำหนดนโยบายชัดเจน และสอดคล้องกับแก้ปัญหาของประชาชน ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และง่ายต่อการปฏิบัติตามนโยบายขององค์การ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารแล้วย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าหากนโยบายและการบริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยจะทำให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กี (Gee. 1990 : 98; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่าการหมุนเวียนของงาน และรูปแบบการกำหนดนโยบาย ขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในการกำหนดนโยบายและการบริหารขององค์การที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ปัญหาสามารสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

2.2 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการบังคับบัญชาในองค์การผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในหน้าที่ของตนได้ มีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถพร้อมทั้งแนะนำในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลำพูน เอกฐิน (2542 : 69-75) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งการสนับสนุนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

2.3 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะถึงแม้ผู้บังคับบัญชาจะสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแต่ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังมีการแก่งแย่งชิงดีกัน และมักสร้างปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ซึ่งทำให้บุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เกิดความเบื่อหน่ายจากการโดนเอารัดเอาเปรียบ เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลี (Lee. 1967 : 25; อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ. 2544 : 14) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของบุคลากร บุคลากรจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแค่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการ ศึกษาและพบว่าปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์การที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของบุคลากรจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชา และจริยธรรมในบุคลากรต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงาน และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างบุคลากรใหม่ และยังสอดคล้องกับอรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในงานที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ และความคาดหวังความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การเป็นแรงจูงใจอีกประการหนึ่งที่สำคัญ ถ้าหากผลตอบแทนเป็นที่พอใจสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254 - 255) กล่าวไว้ว่า เงินเดือน หรือผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

และสวัสดิการต่างที่ได้รับจากหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจทำให้บุคคลต้องการทำงานร่วมกับองค์การ และสอดคล้องกับลำพูน เอกฐิน (2542 : 69-75) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายได้ ครูที่มีเงินเดือนมากจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูที่มี รายได้ต่ำ เงินเดือนน้อย

2.5 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมนอกเวลางาน และกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพัน ความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกร วชิราภรณ์ (2546 : บทคัดย่อ)ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ประอาชีพวิศวกร : ศึกษากรณีวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) และศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก บรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ การสร้างอบอุ่นในการทำงาน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย การร่วมกิจกรรมขององค์การทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสำคัญต่อบรรยากาศการทำงาน

2.6 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัยด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเทศบาลตำบลประโคนชัย เป็นองค์การที่น่าทำงานมากที่สุด และเกิดความหวงแหนพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์การนี้มีความยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากเป็นงานที่ทำได้องค์การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ แต่ยังมีบางส่วน ที่มีความรู้สึกต่อด้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ และการเปลี่ยนสายงานทันทีเมื่อมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุทัย จันทร์แช่มช้อย (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การบุคคลกรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่บุคลากรมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ และ

ความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การทำให้บุคลากรมีความผูกพันอยากทำงานร่วมกับองค์การ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายเทศบาลตำบลประโคนชัย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรให้อยู่กับองค์การ และเกิดความภักดีกับองค์การ ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัย โดยภาพรวม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมปลูกฝังจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักหวงแหน และภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์การ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานประจำได้เอง เพื่อให้สายการบังคับบัญชากระชับและเกิดการหมุนเวียนของงานดี มีความคล่องตัวในการทำงาน พร้อมทั้งให้การแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สะดวกและรวดเร็วในการแก้ปัญหาของประชาชน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เช่นการจัดกิจกรรมนันทนาการ ประชุมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ในองค์การอื่นของจังหวัดบุรีรัมย์ หรือจังหวัดอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลหรือองค์การอื่นในลักษณะเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กชพร ชาวท่าโขลง. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี.** รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม. สาขาการปกครองท้องถิ่น ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). **การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนารูปแบบและโครงสร้าง.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). **การยกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล.** ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2552, จาก http://www.thailocaladmin. Go.th.

กฤษฎา ดวงสว่าง. (2540). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โกวิทย์ พวงงาม. (2544). **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: อาสารักษาดินแดน.

---------. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพฯ: เอเชียเพลส.

ขวัญใจ เลียดประถม. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ. (2540). **ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล.** รายงานการวิจัยสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น. กรมการปกครอง.

ชยากร เทศะบำรุง. (2544). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : กรณีศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ.** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพฯ : ส่วนท้องถิ่น. กรมการปกครอง.

ดวงพร พรวิทยา. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทียมใจ ศิริธรรม. (2540). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารรัฐศาสตร์). กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพมาศ ธีรเวคิน. (2539). **จิตวิทยาสังคมกับชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภาเพ็ญ โหมศวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.** กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารทั่วไป) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทนา ผ่องเภสัช. (2544). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.** วิทยานิพธ์ ศศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2545). **การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540.** กรุงเทพ : วิญญูชน.

นุชดิมา รอบคอบ. (2544). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม.** ภาคนิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล.**. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

บุญเรียง ขจรศิลป์ และสำเนาว์ ขจรศิลป์. (2531). **ความคิดเห็นของนักศึกษาและผู้บริหารฝ่ายกิจการนักศึกษาเกี่ยวกับการประชุมเชียร์และการต้อนรับน้องใหม่ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอนแก่น เชียงใหม่และสงขลานครินทร์.** วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.

เบญจพร ทิพยกุล. (2539). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสภากาชาดไทย.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารงานทั่วไป). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปัทมาพร เรียมพาณิชย์. (2544). **ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปานทิพย์ แดงเย็น. (2548). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลหนองกี่.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พงศ์สัณห์ ศรีสมทัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. (2543,มีนาคม- มิถุนายน). **วารสารวิจัย.** 3. 180-200.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2547). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยา) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไพศาล เปรุนาวิน. (2550). **ปัจจัยที่ผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์. รป.ม. สาขาการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพศาล สุวรรณธาดา. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภรณี มหานนท์, ท่านผู้หญิง. (2542). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนากร ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. (บริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2543). **การเมืองและการปกครอง.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลำพูน เอกฐิน. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลออ มีรักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรา วัชรเสถียร. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ.** วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

วิญญู อังคณารักษ์. (2545). **หัวอกปลัดกระทรวง.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). **การบริหารและการเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : ไอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา.** สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐศาสตร์. กรุงเทพ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เวชยันต์ จันทร์เพชร. (2549). **ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำต่อการดำเนินงานของกลุ่มผู้ใช้โครงการชลประทานสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

รุจี อุศศิลป์ศักดิ์. (2546). **ความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รสคนธ์ รัตนเฉลิมวงศ์ .(2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น.** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : น่ำกัง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์ และไซเท็กซ์.

ศศิธร วงศ์ประเสริฐ. (2547). **ศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร จังหวัดสมุทรสาคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (หลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิระ ยินเจริญ. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจอารักขาราอบเขตพระราชฐานพระตำหนักจิตรลดารโหฐาน.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารจัดการและบริหารองค์การ). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศรีสมบูรณ์ แย้มกมล. (2538). **ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานสภาตำบลภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา.** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภกร วชิราภรณ์. (2546). **ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปรตะกอบอาชีพวิศวกร : กรณีศึกษาวิศวกรบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ศุภพร สาครบุตร. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมบัติ สืบสมาน. (2541). **วิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. (2546). **อบต.เทศบาล.อบจ..** ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สวณีย์ ดงเพชรทิพย์. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้บริการรถไฟฟ้า BTS ของผู้บริโภคย่านฝั่งธนบุรี.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถาบันพระปกเกล้า. (2548). **วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

สลิลรัตน์ ขุมทอง. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี.** รายงานการศึกษาอิสระ. รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุนิจ ศรีวิหค. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การภายใต้วิกฤตกาลทางสังคมของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.** วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธุ์ และลาวัณย์ เนียมลาภ. (2539). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ).** วิจัยสาขาการจัดการ. กรุงเทพ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรชิต มณีโชติ. (2547). **การศึกษาสภาพการบริหารงานของ อบต. ในพื้นที่จังหวัดตราด.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สรัญญา จันทรรวงทอง. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางบเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ.** วิทยานิพนธ์. วท.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสาวรภย์ เรืองเทพ. (2537). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการ.** วิทยานิพนธ์.

ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เทศบาลตำบลประโคนชัย. (2551). **แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2552 – 2554.** บุรีรัมย์ : กองแผนและงบประมาณ เทศบาลตำบลประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์.

อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซิทบอร์ด จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.บ. (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อมรศักดิ์ โตรส. (2540). **ความคิดเห็นต่อการตรวจสอบภายในของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวงจำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนันต์ อนันตกูล. (2545). **ภาวะผู้นำเชิงการบริหารของปลัดกระทรวงมหาดไทย.** กรุงเทพฯ : ขุนนนท์การพิมพ์.

อรัญญา สุวรรณวิก. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม.** สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อรุทัย จันทร์แช่มช้อย. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการพัฒนา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยังดี

ด้วย นางมศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณธีระศักดิ์ หาญประโคน

ด้วย นางมศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเณวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชาตรี มาปะจง

ด้วย นางมศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ช
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพุทไธสง

ด้วย นางมศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโดนชัย อำเภอประโดนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลอง ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางมศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๕๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลประโคนชัย

ด้วย นางมศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียน ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๔๖๑๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยประกอบภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ
6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

3. คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

4. คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ เท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางมศารัศม์ วีระยุทศิลป์
นักศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 21 – 30 ปี ( ) 2. 31 – 40 ปี

( ) 3. 41 – 50 ปี ( ) 4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. ปริญญาโท ( ) 4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ

( ) 1. น้อยกว่า 1 ปี ( ) 2. 2 – 5 ปี

( ) 3. 6 – 10 ปี ( ) 4. 11 ปี ขึ้นไป

5. ท่านเป็นบุคลากรของเทศบาลประโคนชัยดำรงตำแหน่งในระดับใด

( ) 1. ระดับผู้ปฏิบัติ/ สายวิชาการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง

( ) 2. ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 6)

( ) 3. ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7)

( ) 4. ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 8)

6. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าไร

( ) 1. น้อยกว่า 10,000 บาท

( ) 2. 10,000 – 20,000 บาท

( ) 3. 20,001 – 30,000 บาท

( ) 4. 30,001 บาท ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การใน 6 ด้าน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับความคิดเห็น ด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย
จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวอย่าง

ข้อความต่อไปนี้ถือว่าเป็นประเด็นที่ทำให้ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันของท่านต่อองค์การอยู่ในระดับใด

ลำดับที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลของงานมากกว่าวิธีปฏิบัติของท่าน				✓	
2.	ท่านพอใจในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	✓				

ข้อ 1. จากข้อความในข้อ 1 ทำให้ท่านมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย

ข้อ 2. จากข้อความข้อ 2 ทำให้ท่านมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ลำดับที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านนโยบายและการบริหาร					
1	การบริหารงานในองค์การมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน					
2	นโยบายและการบริหารขององค์การท่านสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของประชาชน					
3	นโยบายและการบริหารขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน					
4	การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของผู้บริหาร					
5	การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม					
	2. ด้านการบังคับบัญชา					
6	การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติของท่าน					
7	ผู้บังคับบัญชาให้ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานประจำได้เอง					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
9	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและแนะนำท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
10	ท่านรู้สึกว่าสายการบังคับบัญชาในองค์การของท่านกระชับและเกิดการหมุนเวียนของงานดี					

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ลำดับที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	3. ด้านความสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
11	ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
12	เพื่อนร่วมงานมักสร้างปัญหาให้กับท่านเสมอ					
13	ในที่ทำงานท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
14	ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือออกความคิดเห็นในองค์การ					
15	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานในองค์การได้					
	4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
16	ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับตามฐานเงินเดือนในปัจจุบัน					
17	ท่านพอใจในสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
18	องค์การของท่านมียานพาหนะให้บริการ อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					
19	ท่านพอใจในการพิจารณาความดีความชอบในการการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
20	การทำงานในองค์การนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมในด้านต่างๆ					

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ลำดับที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ					
21	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น					
22	เมื่อมีกิจกรรมนอกเวลางาน ท่านมักไปเข้าร่วมด้วยเสมอ					
23	ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ					
24	ท่านมักชวนเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ					
25	ท่านพอใจกับการที่องค์การมีการจัดกิจกรรมอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
	6. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
26	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์การนี้					
27	ท่านเชื่อว่านโยบายและเป้าหมายขององค์การช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า					
28	ท่านเชื่อว่าองค์การของท่านน่าทำงานด้วยมากกว่าองค์การอื่นที่เป็นองค์การรูปแบบเดียวกัน					
29	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์การ					
30	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อไปให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย Graduate School University of the Thai Chamber of Commerce

.....

.....

.....

2.

.....

.....

.....

.....

3.

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

Q2	99.43	73.289	.745	.858
Q3	100.37	86.861	-.424	.888
Q4	99.97	76.171	.410	.865
Q5	99.93	73.444	.599	.860
Q6	99.77	75.082	.427	.865
Q7	99.70	80.079	.073	.874
Q8	99.60	75.283	.514	.863
Q9	99.70	78.493	.264	.869
Q10	99.93	78.202	.256	.869
Q11	100.17	76.626	.299	.869
Q12	101.40	79.214	.178	.871
Q13	101.40	81.352	-.019	.873
Q14	100.33	73.471	.509	.863
Q15	100.07	73.789	.556	.861
Q16	99.83	72.144	.656	.858
Q17	99.80	75.269	.526	.863
Q18	99.63	73.826	.639	.860
Q19	99.80	75.131	.492	.863

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q20	99.73	74.616	.543	.862
Q21	99.63	73.757	.593	.861
Q22	99.73	76.547	.411	.865
Q23	99.97	78.792	.233	.869
Q24	99.97	75.344	.444	.865
Q26	99.57	74.116	.584	.861
Q27	99.50	72.810	.679	.858
Q28	99.53	73.154	.633	.859
Q29	99.43	75.633	.574	.862
Q30	99.40	79.490	.177	.870

N of cases = 30.0 N of Item = 30

Alpha = .8700

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

วันเดือนปีเกิด	2 กันยายน 2507
สถานที่เกิด	57/1 หมู่ที่ 2 ตำบลไผ่ล้อม อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	450/10 หมู่ที่ 3 ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
อาชีพ	ประกอบธุรกิจส่วนตัว
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น จากโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม พ.ศ. 2529 สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยเทคนิคนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University