

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยขอแนะนำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ
2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
6. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวพัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อท้องถิ่นที่อยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเชื่อมั่นในระบอบการปกครองประชาธิปไตยโดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง รู้จักการปกครองตนเอง ทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น มีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 21 – 22) ได้สรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็น

กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา ตาม เหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิชอบเขตพอกควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจหน้าที่นี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชน ในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญรวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครอง ส่วนท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

4. มีองค์การที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง องค์การที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมี คณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานคร จะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1951 : 101 – 103 ; อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539 : 24) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองของตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541: 33) ให้ความหมายว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึงการที่รัฐบาลในส่วนกลาง ให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง แต่ความเป็นอิสระของหน่วยการบริหารท้องถิ่น จะมีไม่มากถึงขนาดที่เป็นอิสระโดยไม่ขึ้นกับรัฐบาลในส่วนกลาง ในขณะเดียวกันเพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินไปได้ จึงจำเป็นต้องมีหน่วยการบริหารท้องถิ่นที่

รับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิจิต ซีรเวคิน (2543 : 3) กล่าวไว้ว่า การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยโดยความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งขาดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่นหากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติ อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานจะมีมากขึ้น

แฮริส จี มอนตาญ (Harris G Montagu. 1953 : 2 ; อ้างถึงใน พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. 2543 : 6) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นการปกครองซึ่งมีการเลือกตั้งผู้บริหาร โดยอิสระเพื่อเข้ามาทำหน้าที่บริหารหน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องมีอำนาจอิสระพร้อมกับความรับผิดชอบ สามารถที่จะใช้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่เป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

วิญญู อังคนารักษ์ (2545 : 98) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้งและสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมือง และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นจนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ

รสนนท์ รัตนเสริมวงศ์ (2546 : 15) ให้ความหมายว่า ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น จึงพอจะสรุปความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลในส่วนกลางให้ หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับบริการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเอง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง เกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้ง ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง ซึ่งการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง จะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไข้ปัญหาของท้องถิ่นของตนเองในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาภาระนี้ เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้
3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการ

ของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนไปโดยแก่ประชาชน ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 28 – 29) ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1. ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

2. รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการ ในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหา และความแตกต่าง การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกัน ย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3. กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่นและไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

4. การปกครองท้องถิ่น สามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากรประชาชน ความต้องการและปัญหาต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติ ไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่น ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง

ตนเอง การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะ แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นสามารถให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด รู้ถึงปัญหาและความ ต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็วเสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่น และมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากจะทำให้ประชาชนได้รู้จัก การปกครองตนเองโดยการกำหนดอนาคตของท้องถิ่นของตนเองแล้ว ยังทำให้ได้มีส่วนร่วมในทาง การเมืองทุกขั้นตอน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ทราบสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตนเอง ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงลักษณะของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2544 : 21 – 24) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ใน ประการต่างๆ ดังนี้

1. เป็นการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ใน ระดับพื้นฐานล่างสุดของสถาบันการปกครองประเทศ และเป็นการปกครองระดับรองลงมาจาก การปกครองระดับภูมิภาคและระดับประเทศหรือรัฐบาลกลาง

2. มีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกไปต่างหากจากรัฐบาล เพื่อดำเนินการปกครองและจัดให้บริการ สาธารณะเขตพื้นที่ที่กำหนด โดยมีรายได้ ทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของตนเอง จัดเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น เทศบาลมีคณะเทศมนตรีเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร มี สภาเทศบาลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นบางรูป อาจจัดองค์กรและ การบริหารเป็นรูปแบบอื่นๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามสภาพ และความเหมาะสมในการจัดตั้งหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นรูปแบบนั้นๆ การกำหนดให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นแยกออกต่างหากจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคหรือ รัฐบาลกลางและเพื่อจะได้มีอำนาจอิสระและสิทธิต่างๆ ที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ตามกฎหมาย ด้วย นอกจากนี้ องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีรายได้เป็นของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ในการเก็บภาษีและ รายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อนำมาจัดทำงบประมาณกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของ ท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นด้วยเงินงบประมาณของท้องถิ่นเอง พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร ดังกล่าว ข้างต้น

3. มีการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินงานองค์การการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากแนวความคิดของ หลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางหรือรัฐบาลไปยังท้องถิ่น รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจหน้าที่บางอย่าง

ในทางปกครองและในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นรับไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของตนเอง การบริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ดำเนินงานซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน การเลือกตั้งนับได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในองค์กรฝ่ายบริหารหรือองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกตั้งดังกล่าว ต้องเป็นไปตามรูปแบบประชาธิปไตย และต้องมีการเลือกตั้งตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย ซึ่งเป็นไปตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อำนาจ อยู่สาโก (2549 : 9) สรุปว่า การปกครองท้องถิ่นมีสาระสำคัญอยู่ที่การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของการกระจายอำนาจการปกครองให้ท้องถิ่นมีผู้แทนเป็นของตนเองให้กับท้องถิ่น ความเป็นอิสระที่สำคัญคือ การให้ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกตั้งตัวแทนท้องถิ่นได้โดยตรงทั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่นนั้นๆ เมื่อได้ตัวแทนในการบริหารงานแล้วเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานของท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจกรรมหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องภายในขอบเขตของแต่ละท้องถิ่นหรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของหลักการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2537 : 24) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นที่ได้มีการจัดองค์กรขึ้น โดยความเห็นชอบของส่วนรวม (โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง) ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 293) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจทางการบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะมอบอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยกเว้นแต่อำนาจหน้าที่บางอย่างซึ่งจำเป็นต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร และยังเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่น ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบา

ภาระหน้าที่ ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

องค์ประกอบของการกระจายอำนาจ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2551 : 11) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยมีสาระสำคัญและหลักการกระจายอำนาจ ได้แบ่งหลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การเป็นนิติบุคคลก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีปริมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง
2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเหล่านี้จะไม่ผิดจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางประจำอยู่ในภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ แต่

อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของตนเอง หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการการปกครองท้องถิ่นมากกว่านี้ ถึงกับสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้

4. งบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของหลักการกระจายอำนาจตามที่ได้กล่าวมานี้ หากองค์กรเปิดโอกาสให้แก่แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการดังนี้ (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2551 : 3)

1. เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง
2. เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่น
3. เป็นการส่งเสริมให้คนในแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถ และพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
4. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาระดับชาติต่อไป
5. เป็นการส่งเสริมความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนตนเองในท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการกระจายอำนาจ เป็นการส่งเสริมให้แต่ละบุคคลในท้องถิ่นได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเองในการดูแลรับผิดชอบ ส่งเสริมและพัฒนาการเมืองระดับท้องถิ่น และสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทใน

การจัดการดูแลชุมชนในท้องถิ่น มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง

ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจปกครอง

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2551 : 3) การกระจายอำนาจปกครอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เอง ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ ตามที่รัฐอนุญาต เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ
2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง
3. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานจัดกิจกรรมและวินิจฉัยสั่งการได้เองพอสมควรด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง
4. ได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมาย ให้มีส่วนเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่น เหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ และทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหาก และไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะความสำคัญของการกระจายอำนาจ จะเห็นได้ว่ารัฐได้มอบอำนาจทั้งด้านการบริหารและการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการในการปกครองตนเอง โดยมีความเป็นอิสระพอสมควร มีงบประมาณและรายได้รวมทั้งจะต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเองเป็นส่วนใหญ่ หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้มิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวง ทบวงในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั้นนั่นเอง

จุดแข็งของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2551 : 4) การกระจายอำนาจปกครอง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ดังนี้

1. ทำให้มีการตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ได้ดีขึ้นเพราะผู้บริหารที่มาจากกรเลือกตั้งในท้องถิ่นจะรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่า
2. เป็นการแบ่งเบาภาระของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง
3. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย เพราะการกระจายอำนาจทำให้ประชาชนรู้จักรับผิดชอบ ในการปกครองท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จุดแข็งของหลักการกระจายอำนาจ เป็นการแบ่งเบาภาระของหน่วยงานการบริหารราชการส่วนกลาง และผู้บริหารท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับท้องถิ่นมากกว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง ทำให้มีการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง ในท้องถิ่นจะรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ได้ดีกว่า

จุดอ่อนของหลักการกระจายอำนาจ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2551 : 4) การกระจายอำนาจ ให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการ พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เอง แต่ยังพบจุดอ่อนในการกระจายอำนาจปกครอง ดังนี้

1. อาจก่อให้เกิดการแก่งแย่งแข่งขันระหว่างท้องถิ่นซึ่งมีผลกระทบต่อเอกภาพทางการปกครอง และความมั่นคงของประเทศ ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นอาจมุ่งแต่ประโยชน์ของท้องถิ่นตน ไม่ให้ความสำคัญกับส่วนรวม
2. ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งอาจใช้อำนาจบังคับกดขี่คู่แข่งหรือประชาชนที่ไม่ได้อยู่ฝ่ายตนเอง
3. ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณ เพราะต้องมีเครื่องใช้และบุคลากรประจำอยู่ทุกหน่วยการปกครองท้องถิ่น ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเหมือนการบริหารราชการส่วนกลาง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จุดอ่อนของหลักการกระจายอำนาจ คือ ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณ เพราะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรประจำอยู่ทุกหน่วยการปกครองท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งอาจใช้อำนาจบังคับกดขี่คู่แข่งหรือประชาชนที่ไม่ได้อยู่ฝ่ายตนเอง

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยรัฐบาลเป็นผู้กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้บริหารราชการ ในการจัดทำบริการสาธารณะ มีผู้บริหารและสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ โดยมีหน่วยงานรัฐบาลในระดับจังหวัดและในระดับอำเภอทำหน้าที่เป็นหน่วยกำกับดูแลการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่ง

ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2537 :12-13) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสามคน ซึ่งอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้งสำหรับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550:67) ได้ให้คำนิยามขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ที่สภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยสามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย และให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550:82-85) กล่าวว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (ตามมาตรา 66) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 และหน้าที่อาจจัดทำตามมาตรา 68 ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (ตามมาตรา 66)
2. หน้าที่ต้องทำ (ตามมาตรา 67) ดังนี้
 - 2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร

3. หน้าที่อาจจัดทำกิจการ (ตามมาตรา 68) ดังนี้

3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

3.12 การท่องเที่ยว

3.13 การผังเมือง

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 นั้นไม่ เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนิน กิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้า ตามสมควร ในกรณีนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้

กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (ตามมาตรา 69)

5. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อ จัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (ตามมาตรา 69/1)

6. เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (ตามมาตรา 70)

7. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (ตามมาตรา 71)

8. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และเพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (ตามมาตรา 72)

9. องค์การบริหารส่วนตำบลทำกิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและกิจการนั้น เป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน (ตามมาตรา 73)

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองในส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550:159-160)

ในด้านการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะในมาตรา 16 ซึ่งกำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้านความรับผิดชอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

อำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

1.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

2. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

2.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.3 ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

- 3.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.4 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่มีกฎหมายกำหนดไว้
- 3.5 เงินและทรัพย์สินอื่นที่ผู้อุทิศให้
- 3.6 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 3.7 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 3.8 รายได้อื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

- 4.1 เงินเดือน
- 4.2 ค่าจ้าง
- 4.3 เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 4.4 ค่าใช้สอย
- 4.5 ค่าวัสดุ
- 4.6 ค่าครุภัณฑ์
- 4.7 ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่น ๆ
- 4.8 ค่าสาธารณูปโภค
- 4.9 เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
- 4.10 รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของ กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารราชการท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น รัฐได้กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นทั้งในด้านการพัฒนาาระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหลายมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับ

ดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ สุขภาพ ความสบายใจในการทำงานซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่สำคัญที่สุดได้แก่ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2542 : 130) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวล นิยมกันว่ามืออยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

อุดม สารรัตน์ (2540 : 17) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 132) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นรากฐานของสภาพจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จ่อทิศกายและกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ

เดวิส (Davis, 1951 : 533 ; อ้างถึงใน สิริพร ทองจินดา, 2545 : 5) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

รอยส์ลีสเบอเกอร์ (Roethlisberger, 1995 : 189 ; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ สีตมา, 2555 : 22) ได้กล่าวถึงขวัญว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่างจะไม่มีความแน่นอนแฝงอยู่

เซอร์เบอร์ท และเซอร์แมน (Herbert & Sheman, 1952 : 152 ; อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2540 : 404 - 409) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลั้งขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือ ร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานของเขาว่ามีขีดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดีก็จะนำไปสู่กำลั้งใจของกลุ่มติดตามไปด้วย

เดล (Dale, 1969 : 203 ; อ้างถึงใน จรัสศรี ลีนทอง, 2550 : 10) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคน ที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมาย ขวัญและกำลั้งใจ ก็คือ เจตคติของพนักงานที่มีต่อหน่วยงานและหัวหน้าหน่วยงาน การที่พนักงานมีขวัญดีนั้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งตามที่ใฝ่慕หวังไว้สามารถทำงานตามความต้องการ ส่วนพนักงานที่มีขวัญต่ำนั้นก็สามารถดูจากการเปลี่ยนงานบ่อยๆ การขาดงาน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบริหาร และนโยบายของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนั้นจึงกล่าวได้ว่า “ขวัญ” เมื่อเกิดขึ้นจะกระทบต่อองค์การเกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพค่าใช้จ่ายและความร่วมมือ ขวัญที่ดีจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกาย แรงใจของตนเอง เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ความสำคัญของขวัญและกำลั้งใจต่อการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง และทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด แต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางเอาไว้ คือขวัญและกำลั้งใจ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 64 – 65) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลั้งใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูงรวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดี และเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุด

ดั่งที่คาดหวังไว้แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่า คนๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั้นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่ตนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ชูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

วัฒนา มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ นั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้ว ย่อมจะนำมาซึ่งความเลื่อมล้ำและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

ดิสและลูเตอร์ (Diese & Ruter. 1949 : 30 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 166) กล่าวว่า กำลังขวัญของพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปร 5 ตัว คือ ประสิทธิภาพในการผลิตตกต่ำ ความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อลูกค้า การเปลี่ยนงาน การมาสายและการขาดงาน เขาพบว่าเมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจตกต่ำลง การขาดงานและการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ขวัญและกำลังใจของบุคคลจะสะท้อนถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มกับปัจจัยหลายๆ ปัจจัยไม่เพียงพอเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

เดวิส (Davis. 1967 : 59 ; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ่นทอง. 2550 : 10) ได้ให้ข้อคิดว่าสมาชิกในองค์การที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมั่นศรัทธาในองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะ

ทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละ และทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็ว และเต็มใจ เข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผลสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทขัดแย้งมีน้อย มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าสมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ พฤติกรรมที่แสดงออกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกว่าเหตุถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ รู้สึกท้อใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นการสนับสนุนและจูงใจให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และยังเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ถ้าขวัญของบุคลากรดี ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวมย่อมส่งผลให้งานของหน่วยงานดีตามไปด้วย และการที่ขวัญของกลุ่มอยู่ในระดับสูงก็จะช่วยสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปมากมาย เช่น

เดวิส (Davis. 1967 : 76) เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้าการมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การมีสังคม และการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสารประโยชน์ การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรมชาติ

เดวิส (Davis. 1967 : 102) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย สภาพภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจการทำงานร่วมกัน การอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมในปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมชาติของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 364) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการยกย่องใน

ผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่างๆ สำหรับพนักงาน การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณภาพ

สำหรับผู้วิจัย มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในองค์การ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเบี้ยล่างเป็นเครื่องจักร คอยแต่จะจับผิดลงโทษกำหนดด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล คิดเอาแต่ประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก โดยไม่เคยนึกถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญและกำลังใจที่จะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและสร้างความจงรักภักดีกับองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ คือ การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน นั่นคือ หากผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกครบครัน ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และในทางตรงกันข้าม หากผู้บังคับบัญชาไม่ใส่ใจ ต่างคนต่างทำงานของตนเองไม่สนใจใคร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะลดลง ความผูกพันกับองค์กรมีน้อย และตนเองออกจากองค์กรเดิมไปในที่สุด

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

มนุษย์ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนัก และไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องทำความเข้าใจและต้องศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้น มีขวัญและกำลังใจที่ดีได้ และได้มีนักวิชาการกล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 133 – 138) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้น จะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างอึดอึ้งอ้อมอ้อม

2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและเป็น

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้ทำจะพึงพอใจงานที่จะทำเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรัก จะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงาน เพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนคนงาน หรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มหลายๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกัน การทำงานก็จะเกิดความขัดแย้งกัน หรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากัน ผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคน ทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้าง ค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพ และบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุ เนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ มีความพอใจกับงานสวัสดิการ อาจเป็นการให้เงินหรือเป็นบริการความสะดวกต่างๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับ สุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคง ในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการันทนาการ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใดๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรจะได้รับ การส่งเสริมให้มีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่างๆ อันจะเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานขององค์การได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับภาระงานของคน โดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นเครื่องช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำถ้านั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำ จึงอาจตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่คนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจ เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะต้องกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 143) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลที่ดีนั้นมีเหตุผล 10 ประการ ดังนี้

1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อน มีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง

2. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา มีความไว้วางใจในนายจ้าง แม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ้าง โบนัสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ๆ ก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน

3. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. มีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน นายจ้างไม่ไล่ออกง่ายๆ แม้ยุบแผนกที่ทำอยู่ที่ทำงานแผนกอื่นให้ทำ อีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีความดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

5. มีสภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

6. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงาน โดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ 10 ปีแรกของการทำงาน มีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

7. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีการพบปะสังสรรค์

8. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม ไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ

9. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ การฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดปี แม้แต่ประธานบริษัทก็ยังคงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

10. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้ มีตัวอย่างให้เป็นในเรื่องนี้ ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน

เส่ง สิงโตทอง (2547 : 22 – 24) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานได้นาน ดังนี้

1. สำรวจทัศนคติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน
2. วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม
3. ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสนิทสนม และสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร
4. สร้างเกียรติภูมิ ความภูมิใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน
5. ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดี และปลอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาดให้

โอกาสแก่ตัวใหม่

6. ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
7. มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้ทุนให้โทษและร้องทุกข์
8. จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม เพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง
9. มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งด้วยเครื่องมือวัดผลงานที่ยุติธรรม
10. ให้โอกาสความคิดความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม
11. ยอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง
12. ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ
13. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน

จากแนวความคิดข้างต้น สรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ด้วยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ มีการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าและมีความรู้มั่นคงในชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมาย ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อผลิตผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจมาก ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 100) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของคนใดคนหนึ่ง ความรู้สึกชอบงานของคนใดคนหนึ่ง จะขึ้นอยู่กับระหว่างงานนั้น ได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

พงศ์ หงส์คาล (2540 : 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมั่นคง มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลไปถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

ภัทรวรรณ ลำดี (2544 : 17) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานปกติจะหมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของแต่ละคนที่มีต่อสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงานนั้น สามารถตอบสนองทางวัตถุ จิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งร่างกาย และจิตใจที่ให้กับบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความพึงพอใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่างๆ ในการทำงานไม่สามารถสนองตอบตามความต้องการของเขาก็จะทำให้เกิดทัศนคติต่องานในทางลบ และเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละปัจเจกบุคคลด้วย

สเตราส์ และเซย์ลิส (Strauss & Sayles, 1960 : 121) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ในงานที่ทำและเต็มที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรคนจะรู้สึกพอใจงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum & Naylor, 1968 : 364) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

กรีน (Green. 1972 : 41) ให้ความหมายว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเห็นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 392 – 393) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของเจตคติของต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานหลายๆ ความหมาย มีทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลใดที่มีความพึงพอใจ ในการทำงานมากก็จะเสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ และมีสติปัญญาให้แก่งานนั้นมาก บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่างรวมกันไปใช้อย่างหนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียว

กันตนา เพิ่มผล (2541 : 4) กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นมากมายที่เกี่ยวข้องกันการทำงาน ทั้งรวมความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทนตลอดจนการให้รางวัลในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่องานเราอาจต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อน ดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานนั้นหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้วนอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย เกิดความสนใจ ทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำงานด้วย ไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณก็ต้องพอดีกับความสามารถ และเวลาของบุคคลผู้ทำงานนั้นด้วย ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ทำให้ในเวลาที่ย่ำกัด งานนั้นด้วย ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ทำให้ในเวลาที่ย่ำกัด งานนั้นควรส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของคนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ้างค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน ส่วนวิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ลูกจ้างพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นรายๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็จะตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบผลความสำเร็จ ผู้บริหารให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ หรือโรงงาน นอกจากนี้แล้วระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำมากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co - Workers) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานมากพร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่นๆ และเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่นๆ ในทาง

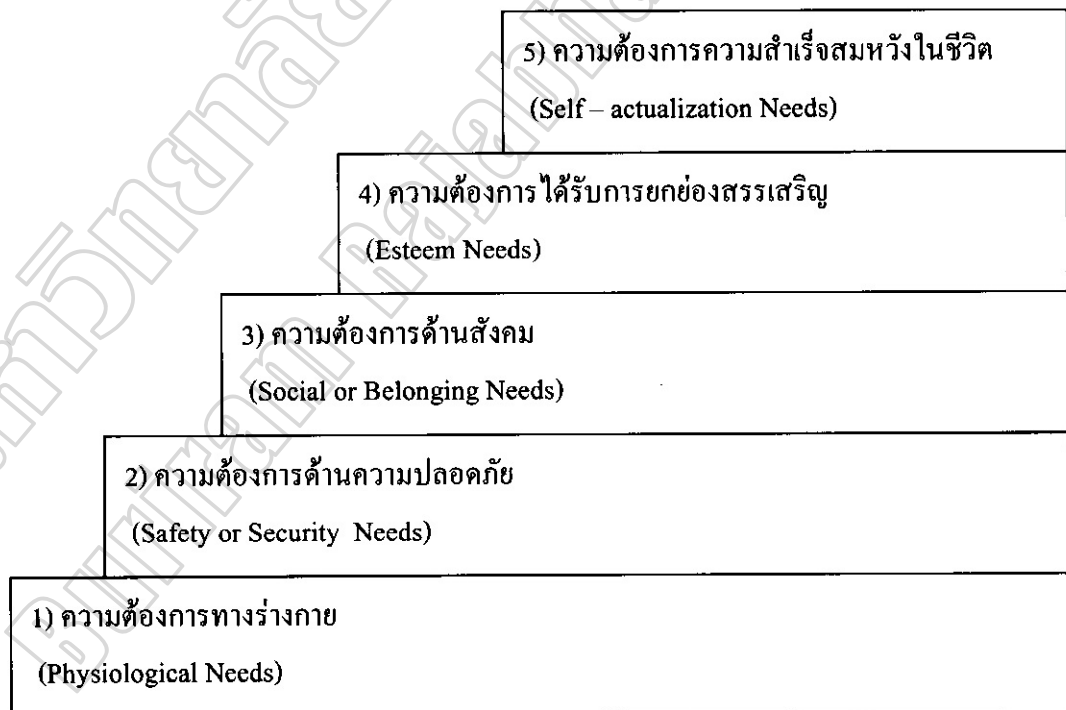
ตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้วยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

9. องค์การการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 – 80 ; อ้างถึงใน ปริญา เชาว์เจริญ, 2544 : 2) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อมาสโลว์เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวไว้อย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการ จะไม่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมจนกว่าการขาดหายไปในเรื่องต่างๆ มีมากขึ้นหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่เป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : Maslow (1970 : 170 ; อ้างถึงใน ปริญา เชาว์เจริญ, 2544 : 3)

จะเรียงลำดับขั้นของปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need – Hierarchy Conception of Human Motivation) มาสโลว์ เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการต่อไปไว้เป็นลำดับขั้น ดังนี้ (ปริญญา เชาว์สกุล. 2544 : 3)

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety or Security) เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้วขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการทางสังคมต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียงทางสังคม อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self Actualization or Self Realization Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามบุคคลนั้นปรารถนา

แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไปได้ นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่อย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเสนอแนวคิด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนอย่างสำคัญที่กำหนดความแตกต่างพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

บุแนเคนัน (Buchanan. 1974 : 533 ; อ้างถึงใน ลอ อีร์คซ์. 2540 : 51) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตนเป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเองเพื่อก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2541 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการหากสมาชิกมีความเคารพชอบอัธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำงานจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบขององค์กรนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

สาเล็นซิก (Salancik. 1977 : 62 ; อ้างถึงใน ภทริกา ศิริเพชร. 2541 : 11) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน และเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะ
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอน และนานกว่าความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะ

ภรณ์ มหานนท์ (2542 : 94) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร (Formal Attachment) แสดงออกโดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น

และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่ยอมสละความสุขบางส่วนของคนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สูนิจ ศรีวิหค (2545 : 68 -69) กล่าวว่า ใจความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหนีงาน และการออกจากรางานและยังเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากรางานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยอาศัยความพึงพอใจในงาน

พ็อดเตอร์และเดวิส (Porter & Davis. 1993 : 97 ; อ้างถึงใน ธิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 40) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46 ; อ้างถึงใน ธิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 28) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ไม่สร้างสิ่งดึงดูดใจ สิ่งจูงใจ หรือสร้างความผูกพันกับบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรย่อมลดน้อยลง ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใดๆ มีปริมาณงานที่ลดลง ขาดความจริงใจให้กับองค์กรและมักหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อคิดว่าองค์กรอื่นดีกว่า

สรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนัก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้ องค์กรอยู่รอดและสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้อยู่กับองค์กร ทั้งร่างกายและจิตใจ ให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร จึงจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิผลพร้อมๆ ไปด้วย การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตน ให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย นอกจากนั้น ความ ผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็น คุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากร ได้รับการตอบสนองจากองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ให้ เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลาย ท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่น ๆ ดังนี้ คือ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 47 ; อ้างถึงใน กัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 28) กล่าวว่า ความสำเร็จของ องค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากรางานของสมาชิกในองค์กรได้ก็คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่ง สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนา ไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันต่อ องค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นตัวทำนาย อัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อ องค์กรสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึง

ความมีประสิทธิภาพขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ

กรณี มหานนท์ (2542 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสในศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

ลี (Lee, 1967:25; อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ, 2544:14) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์การประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการที่เป็นสมาชิก และมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากในการพัฒนาความภักดีของบุคลากร บุคลากรจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออก เป็นเพียงแค่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการศึกษาและพบว่าปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์การที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของบุคลากรจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชาและจริยธรรมในบุคลากรต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานมีได้เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงานและเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างบุคลากรใหม่

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์การ เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ลดความเสียหายขององค์การและทำให้้องค์การดำเนินงาน

ไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ให้ผู้บริหารได้รับรู้รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความรัก ความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนอย่างสำคัญที่กำหนดความแตกต่างพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และเป็นตัวแปรด้านบุคคลที่มีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานและทำให้มนุษย์มีการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน โดยได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory)

แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side – bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ

เบคเกอร์และคาร์เพอร์ (Becker & Carper, 1976 : 32 ; อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544 : 12) กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่าบุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่นระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปร ด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือนสวัสดิการและอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

ทฤษฎีปฏิวัตินิยมพฤติกรรมหรือทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) เป็นทฤษฎีหลักทฤษฎีหนึ่งของสังคมวิทยา ที่สามารถนำแนวความคิดไปใช้ได้กับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลไปจนกระทั่งถึงระดับสังคม เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการผสมผสานแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์เชิงอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarian Economics) มานุษยวิทยาเชิงหน้าที่ (Functional Anthropology) และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Psychology) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างคนสองคนหรือกลุ่มคนขนาดเล็ก เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระดับบุคคล (Individualistic Exchange)

โฮแมนส์ (Homans, 1976 : 127 ; อ้างถึงใน สุนิจ สอวิท. 2545 : 27) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า เกิดขึ้นเนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึงถึงผล ได้เสียที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ประโยชน์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ ตราบใดที่บุคคลประเมินว่าส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้ อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทอง ความมีหน้ามีตาหรืออะไรที่ถือว่า ได้ผลในทางบวก น่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลยิ่งมากคนก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 – 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โทจินดา. 2543: 254 – 255) กล่าวว่า ใ้ว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation – Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

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

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Cognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.9 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปรกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อม (เครื่องมือและข้อมูลที่จะใช้ทำงาน) ดังนั้นการจูงใจจะมีความสำคัญ เพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1988 : 91; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 390) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งจากการศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

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

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness : R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นมีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อยๆ และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สำหรับในองค์การจะหมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

สตีเยอร์ส (Steers, 1997 : 8 ; อ้างถึงใน สุรจิต มณีโชติ, 2547 : 37) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ 4 ประการที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะขององค์การ ซึ่งมีตัวบ่งชี้อยู่ 2 ตัว คือ โครงสร้างขององค์การซึ่งพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดของ

องค์การ ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ ความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอก คือ ด้วบ่งชี้ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในคือ การให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผยและความปกติ

3. ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงาน โดยตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์การ คือ การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ การพิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายแน่นอน การจัดและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใดๆ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้พื้นฐานความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วจึงค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการนั้นๆ โดยผู้บริหารจะต้องใช้กลวิธี ตลอดจนทักษะในการบริหาร รวมถึงการใช้หลักจิตวิทยาในการทำงานของมนุษย์และหลักคุณธรรม นำมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและบุคคล อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งพฤติกรรมนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่ทั้งนี้ แรงจูงใจของบุคคลจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการเสมอ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เดิมเป็นการปกครองลักษณะการปกครองท้องที่มาก่อน โดยมีกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลในพื้นที่ ซึ่งเรียกว่า “สภาตำบลสองห้อง” ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ขึ้นในวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง มีอาคารที่ทำการเป็นของตนเอง สำหรับให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการได้รับความสะดวกและเป็นหน่วยประสานงานและที่ตั้งของกลุ่ม/องค์กรต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งสำนักงานดังกล่าวตั้งอยู่ที่ บ้านตลาดชัย หมู่ที่ 8 ตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตราสัญลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ดวงตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เป็นตรา “หนองที่เป็นร่องน้ำสองร่องอยู่ด้วยกัน โดยในหนองจะมีบัวและพืชน้ำอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก” ซึ่งแสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ แวดล้อมไปด้วยพืชพันธุ์ทางธรรมชาติ



ภาพประกอบ 2 ตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (2554 : 10)

คำขวัญองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

“สองห้องถิ่นพัฒนา ประชากรร่วมใจ ก้าวไกลด้วยเทคโนโลยี ท้องที่อารยธรรม นำสู่เศรษฐกิจพอเพียง”

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง มีพื้นที่ 44 ตารางกิโลเมตร ปัจจุบันประกอบด้วยหมู่บ้านในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 16 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. หมู่ที่ 1 บ้านสองห้อง | จำนวนครัวเรือน 60 ครัวเรือน จำนวนประชากร 307 คน |
| 2. หมู่ที่ 2 บ้านกระเดื่อง | จำนวนครัวเรือน 121 ครัวเรือน จำนวนประชากร 661 คน |
| 3. หมู่ที่ 3 บ้านโคกใหญ่ | จำนวนครัวเรือน 76 ครัวเรือน จำนวนประชากร 476 คน |
| 4. หมู่ที่ 4 บ้านช่างทอง | จำนวนครัวเรือน 72 ครัวเรือน จำนวนประชากร 386 คน |
| 5. หมู่ที่ 5 บ้านสว่าง | จำนวนครัวเรือน 92 ครัวเรือน จำนวนประชากร 514 คน |
| 6. หมู่ที่ 6 บ้านกิจสมบูรณ์ | จำนวนครัวเรือน 133 ครัวเรือน จำนวนประชากร 656 คน |
| 7. หมู่ที่ 7 บ้านโคกระกาน้อย | จำนวนครัวเรือน 48 ครัวเรือน จำนวนประชากร 260 คน |
| 8. หมู่ที่ 8 บ้านตลาดชัย | จำนวนครัวเรือน 98 ครัวเรือน จำนวนประชากร 512 คน |
| 9. หมู่ที่ 9 บ้านหนองไทร | จำนวนครัวเรือน 94 ครัวเรือน จำนวนประชากร 498 คน |

10. หมู่ที่ 10 บ้านศรีทอง จำนวนครัวเรือน 102 ครัวเรือน จำนวนประชากร 593 คน
11. หมู่ที่ 11 บ้านหนองสองห้อง จำนวนครัวเรือน 72 ครัวเรือน จำนวนประชากร 308 คน
12. หมู่ที่ 12 บ้านศรีเพชร จำนวนครัวเรือน 90 ครัวเรือน จำนวนประชากร 490 คน
13. หมู่ที่ 13 บ้านโนนสำราญ จำนวนครัวเรือน 67 ครัวเรือน จำนวนประชากร 378 คน
14. หมู่ที่ 14 บ้านม่วงน้อย จำนวนครัวเรือน 53 ครัวเรือน จำนวนประชากร 270 คน
15. หมู่ที่ 15 บ้านหนองสมบูรณ์ จำนวนครัวเรือน 60 ครัวเรือน จำนวนประชากร 344 คน
16. หมู่ที่ 16 บ้านชัยเจริญ จำนวนครัวเรือน 73 ครัวเรือน จำนวนประชากร 402 คน

1. ลักษณะที่ตั้ง อาณาเขต และเขตการปกครอง

1.1 ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ห่างจากตัวอำเภอเมืองบุรีรัมย์ และจังหวัดบุรีรัมย์ 28 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขต ดังนี้

- ทิศเหนือติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
- ทิศใต้ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์และ

องค์การบริหารส่วนตำบลแสดงโตน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

- ทิศตะวันออกติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์
- ทิศตะวันตกติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 44 ตารางกิโลเมตร หรือเท่ากับ 27,500 ไร่

1.3 ด้านการเมือง-การบริหาร

1.3.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริการงานของ อบต.สองห้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2539

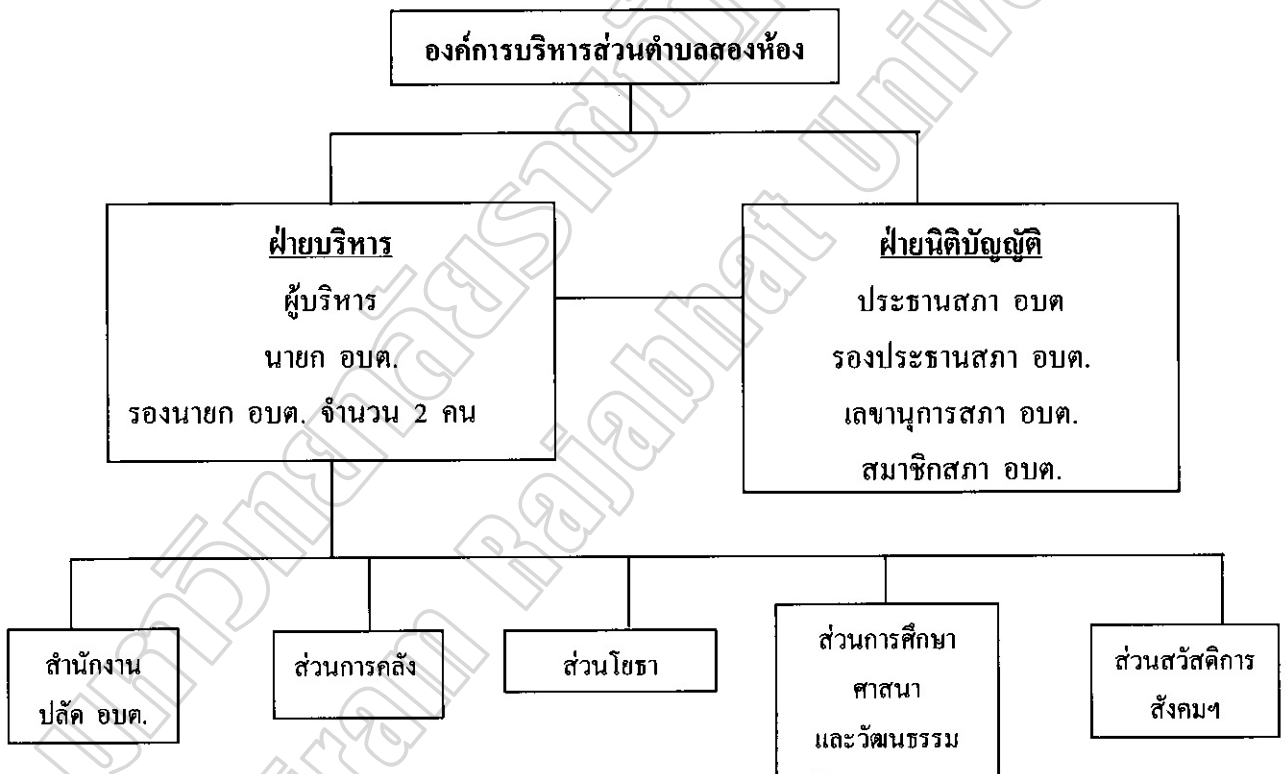
1.3.1.1 การบริหาร เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ในรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้องมีโครงสร้างดังนี้

- ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวน 32 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2547 อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

- ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้รับผิดชอบงานนโยบายหรืองานต่างๆที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่โดยเฉพาะของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโดยมีนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสองห้องเป็น บังคับบัญชาและมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รับนโยบายมาปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหาร งานนโยบาย ด้านบุคคล

1.3.1.2 โครงสร้างและองค์กรในการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหาร โดยแยกเป็นรูปแบบโครงสร้าง ดังนี้



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (2554 : 10)

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แบ่งโครงสร้างการส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ส่วน

1. สำนักงานปลัด อบต. จำนวน 10 อัตรา
2. ส่วนการคลัง จำนวน 5 อัตรา
3. ส่วนโยธา จำนวน 4 อัตรา
4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 9 อัตรา
5. ส่วนสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ จำนวน 2 อัตรา

โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. 7) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบดูแลในงานการปฏิบัติตามนโยบาย และงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษางานวิจัยที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องในประเทศ โดยสรุปเนื้อหางานวิจัยได้ดังนี้

ศุภพร สาครบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 จำนวน 291 คน พบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อริญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม จำนวน 320 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พนักงานที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีเงินเดือนมากมีความผูกพัน ต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความอิสระในงาน ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน งานที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

เพื่อนร่วมงาน ความคาดหวัง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

นันทนา ผ่องแผ้ว (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่าข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ประกอบกับองค์กรมีระเบียบปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

ศุภกร วชิราภรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบอาชีพวิศวกร : กรณีศึกษาวิศวกร บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) และศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กร การให้รางวัลตอบแทน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

อรุทัย จันทร์เข้มซ้อย (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน พบว่าบุคลากรมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงยอง

สลิรัตน์ ชุมทอง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร แต่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .01 สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น พบว่าตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กชพร ชาวท่าโขลง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 79 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง รายได้ สถานภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ ในด้านความต้องการการมีส่วนร่วม และความภักดีต่อองค์การนอกจากนี้ ความสัมพันธ์ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติอีก

ขวัญใจ เลียดประถม (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 98 คน พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรสภาพการทำงาน และตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการบริหารของหน่วยงานให้ชัดเจนแบบครอบคลุม การแบ่งงานกันทำให้ชัดเจนให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

เศรษฐพร เบญจศรีรัศม์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ถึงแม้จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากกับการมีวัสดุสำนักงาน มียานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีความพอใจกับการที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอตลอดจนการมีความยอมรับในองค์การว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานมากที่สุด และพยายามปกป้องชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ แต่มีบางประเด็นจากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันระดับน้อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือในที่ทำงานยังมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

มศารศม์ วีระยุทธศิลป์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน

สวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวทางในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ การบริหาร ผลตอบแทนพนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเทเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงานมีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง ที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้าแล้วในต่างประเทศ มีดังนี้

กี (Gee . 1990 : 98 ; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน รูปแบบ และนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers. 1977 : 45 – 56 ; อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณชาติ. 2541 : 42) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสันและคิวริค (Glisson & Durick. 1988 : 61 – 81 ; อ้างถึงในภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 19) ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชนพบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาดำเนิน มีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งไม่สามารถ

เปลี่ยนงานได้ง่ายๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา. 2550 : 134) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าอบรมสัมมนาและศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรักความผูกพันต่อองค์กร

ทอง (Tong, 1993 : 309 ; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ สีดามา. 2555 : 52) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงานและต่อและต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐมีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่าระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด

จากการสรุปรายงาน งานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกละมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก โอน(ย้าย) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะคิดเปลี่ยนงาน หรือมีความต้องการเปลี่ยนงาน โอน(ย้าย) ลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่างๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ