



ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN BURIRAM
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ภาคนิพนธ์
ของ
เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



คณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาภาคินิพนธ์
ของนายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....
(รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน)

ประธานกรรมการควบคุม

.....
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

กรรมการควบคุม

.....
(ดร.สุนันท์ เสนารัตน์)

กรรมการควบคุม

.....
(ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร)

กรรมการสอบ

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับภาคินิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเกียรติ์ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2552

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	เศรษฐพร เบญจศรีวิรักษ์		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน		ประธานกรรมการ
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์		กรรมการ
	ดร.สุนันท์ เสนารัตน์		กรรมการ
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากร จำนวน 244 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.8568 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยใช้สถิติเป็น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ร้อยละ 39.03 รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ ร้อยละ 17.07 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 13.17 เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นในภาพรวม ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขึ้นกว่าเดิมเพื่อการรองรับในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก ร้อยละ 10.73 รองลงมาคือ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์การ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ร้อยละ 10.24 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรจัดให้มีการจัดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ การสื่อสารภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เช่น ที่วิงจอร์ปิด และห้องประชุมที่พร้อมสมบูรณ์ สำหรับการประชุมภายในหรือภายนอก และควรจัดให้มีชมรมกลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์การ ตามความเหมาะสม ร้อยละ 2.44

TITLE	The Organizational Commitment of Personnel in Buriram Provincial Administrative Organization		
AUTHOR	Sethaporn Benjasriraksa		
ADVISORS	Associate Professor Prajan Kanawan		Thesis Advisor
	Associate Professor Prasit Suwannarak		Co-advisor
	Dr.Sunant Senaratana		Co-advisor
DEGREE	Master of Public Administration	MAJOR	Public Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2009

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the organizational commitment of personnel in Buriram provincial administrative organization in 5 aspects: working environment, relationships among colleagues and superiors, organizational expectations, participation of organization activities, and pride and acceptance in organization. The subjects were all 244 personnel in Buriram provincial administrative organization. The research instrument was a questionnaire with its reliability at 0.8568. The data were analyzed through the computer program. The statistics used to analyze the data included percentage, mean and standard deviation.

The results were as follows:

1. The level of the organizational commitments of personnel in Buriram provincial administrative organization as a whole was at "moderate" level.
2. The additional opinions and suggestions were that the highest aspect found was organizational expectations (39.03%), followed by pride and acceptance in organization (17.07%). However, working environment was the least aspect found (13.17%). When considering in each aspect, it was found that "Personnel need to develop the buildings and facilities" was the highest ranking (10.73%), followed by "Meetings, seminars and field trips should be organized at least once a month for personnel development" (10.24%). In contrast, "The technological equipments should be provided, such as the closed-circuit TV and fully equipped conference room, the establishment of organizational club for creative activities or sports" was the least ranking (2.44%).

ประกาศคุณูปการ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน ประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ดร.สุนันท์ เสนารัตน์ กรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ และ ดร.ชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำภาคนิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วิจารณ์เทวัญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรินทร์ ศิริอำพันธ์กุล อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และ นายแสวง บุญรักษ์ศิลป์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย

ความสำเร็จส่วนหนึ่งของภาคนิพนธ์ฉบับนี้ คือการได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ นางกรุณา ชิตชอบ ที่เอื้อเพื่อข้อมูลและอนุญาตให้ จัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการได้รับความร่วมมือและการเสียสละเวลาจากพี่น้องข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะ ในการสร้างความผูกพันให้กับองค์การในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างดี อันเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อภาคนิพนธ์ฉบับนี้ จนผู้ศึกษาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และอภิปรายผล ทำให้ภาคนิพนธ์สมบูรณ์ และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามมา และทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ กรุณาให้การสนับสนุน โดยเฉพาะครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้อกำลังใจในการจัดทำภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการทำภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณ แด่บิดา มารดา บุรพจารย์ ตลอดจนคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้แนะคุณธรรมในการดำเนินชีวิต แก่ผู้ศึกษาตลอดมา

เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิด ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ.....	6
ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	21
แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	25
บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3. วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	60
วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	64
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	64
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	65
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	72
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	76
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	78
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	80
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย	89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.....	49
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	51
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	52
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความคาดหวัง ต่อองค์การ.....	53
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมขององค์การ.....	54
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความภาคภูมิใจ และการยอมรับในองค์การ.....	55
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน.....	56
9 ค่าร้อยละของการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	57

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญทางวิทยาศาสตร์ได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงไป มีการขยายตัวขององค์การต่างๆ มีผลให้เกิดความซับซ้อนขององค์การและปัญหาอื่นๆ ที่ติดตามมาในรูปแบบต่างๆ ที่เพิ่มความยุ่งยากต่อการแก้ไข และวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดนโยบายหรือการวางแผนการดำเนินการใดๆ ได้กลายเป็นปัญหาอีกลักษณะหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นกิจการในภาคธุรกิจเอกชน หรือในภาคราชการ ยิ่งเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก การกำหนดนโยบายหรือการวางแผนที่ผิดพลาดย่อมหมายถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อองค์การนั้นๆ แต่ถ้ามีการกำหนดแนวทางด้านการจัดการอย่างเป็นระบบ และมีหลักการในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องแล้ว เชื่อกันว่าจะสามารถทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จความผิดพลาดน้อยที่สุด และเกิดผลดีต่อองค์การมากที่สุด (วรเดช จันทรศร และอัจฉราพรรณ เทชะบุรณะ, 2546 : 63)

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกซึ่งมาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์การนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์การ เปรียบเสมือนเครื่องจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในองค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่การที่ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การระบบราชการจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของข้าราชการเหล่านั้นแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการสำคัญคือ ทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการเหล่านั้น มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์การซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของตนเพื่องานและหน่วยงานของตนโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งนับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การเพื่อการทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์การ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545 : 68)

บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การปฏิบัติงานใด ๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถึงแม้ว่า วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเพียงพอเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ทั้งหมด ถ้าหากบุคลากรเป็นผู้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลหรือบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น อยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้นานที่สุด จนกระทั่งบุคลากรเหล่านั้นเกษียณอายุออกจากการไป เมื่อบุคลากรมีความภักดีต่อองค์การแล้ว คนเหล่านั้นก็จะทุ่มเทและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์การอย่างมหาศาล (อลิษา สุขปิติ. 2548 : 2)

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์การใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นก็บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 1)

การบริหารจัดการ จึงถือว่าบุคลากรในองค์การ เป็นทรัพยากรที่มีสำคัญและมีค่ามากที่สุดขององค์การ ผู้บริหารในทุกองค์การต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การของตนให้นานที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุด คนจึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์เรียกได้ว่า "ทรัพยากรมนุษย์" (Human Resources) หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้น มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ซึ่งหมายความว่า มนุษย์เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากร ธรรมชาติอื่น ๆ จึงควรที่จะต้องรักษาไว้ให้มีคุณค่ากับองค์การและอยู่กับองค์การให้นานที่สุด เพราะความสามารถของคนก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การ จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและเจริญรุ่งเรือง (ชิตีวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 1 - 2)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าองค์การที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ พฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่องค์การไม่พึงปรารถนา

เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก หรือการโอน ย้ายของบุคลากรในองค์กร เพราะสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีการบริหารงานโดยประชาชนเลือกตัวแทนเข้ามาบริหารองค์การได้โดยตรงจากการเลือกตั้ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เข้ามาทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบบริหาร มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหัวหน้าพนักงานทั้งหมด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งรองนายก ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี มีหน้าที่พิจารณาและออกกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบควบคุมการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด หากมีการยุบสภาจะมีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุดใหม่เข้ามาบริหารองค์การแทน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายการทำงาน การเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำในระดับบริหารขององค์การหรือบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะเดิม ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจเมื่อคณะบริหารชุดใหม่ที่มาจากการเลือกตั้งเข้ามาปฏิบัติงานแทน มีการโอน ย้ายปรับเปลี่ยนสายงานหรือหน่วยงาน จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดน้อยลงหากยังมีการปรับเปลี่ยนคณะผู้บริหารที่เป็นข้าราชการประจำ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของหน่วยงานบ่อยครั้ง ตามความต้องการของผู้บริหารฝ่ายการเมืองที่มาจากการเลือกตั้ง ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การและการพัฒนางานด้านต่างๆ ขององค์การอย่างแน่นอน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ก็เป็นองค์การหนึ่งที่มีเหตุการณ์ในกรณีนี้ขึ้นเช่นเดียวกัน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาและหาวิธีการเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถทำให้การบริหารงานของคณะผู้บริหาร ทั้งฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 – 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โดจินดา. 2543 : 254 - 255)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากร ได้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 244 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ใน 5 ด้านคือ

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงานที่มี แสงสว่างที่เพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวนขณะทำงาน การระบายอากาศของที่ทำงาน การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ตลอดจนการมีวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ ระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงาน ร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว และการได้รับความสนใจ ใส่ใจ ไม่มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาช่วยสอนงาน ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าองค์กร จะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่คนในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อน ชั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุน ให้มีการศึกษาฝึกอบรมดูงานเพิ่มเติม รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร หมายถึง การได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ การได้รับการยอมรับ จากองค์กรว่าตนมีความรู้ มีความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของตน มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

1.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร หมายถึง การมีความภูมิใจ ในองค์กร การยอมรับนโยบาย การร่วมแก้ไขปัญหาระดับงานในการปฏิบัติงาน การรักษา ชื่อเสียงขององค์กร และความเป็นองค์กรที่น่าทำงาน

2. องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

3. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานราชการ ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2552 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2551) มีสถานภาพเป็นบุคลากรในกิจการขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด บุรีรัมย์ และได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือน และตำแหน่งในงบประมาณที่องค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ กำหนดขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ และจากประสบการณ์ในการทำงานรับราชการอยู่ในหน่วยงานของรัฐมาเป็นเวลากว่า 20 ปี จึงต้องการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยขอนำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี การปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ
2. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
4. บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วม มีความเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และห่วงหวนต่อท้องถิ่นที่อยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง รู้จักการปกครองตนเอง ทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น มีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงของท้องถิ่นของตน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

วิช วิวิชนีภาวรรณ (2541 : 33) ให้ความหมายว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาลในส่วนกลาง ให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการ เพื่อชุมชนของตนเอง แต่ความเป็นอิสระของหน่วยการบริหารท้องถิ่น จะมีไม่มากถึงขนาดที่เป็นอิสระโดยไม่ขึ้นกับรัฐบาลในส่วนกลาง ในขณะเดียวกันเพื่อให้การบริหารท้องถิ่น

ดำเนินไปได้ จึงจำเป็นต้องมีหน่วยการบริหารท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รศ.ดร. รัตน์เสริมวงศ์ (2546 : 15) ให้ความหมายว่า ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น อย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1951 : 101 - 103 ; อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 : 24) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองของตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

แฮริส จี มอนตาญู (Harris G Montagu, 1953 : 2 ; อ้างถึงใน พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย, 2543 : 6) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าเป็น การปกครอง ซึ่งมีการเลือกตั้งผู้บริหาร โดยอิสระเพื่อเข้ามาทำหน้าที่บริหารหน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องมีอำนาจอิสระพร้อมกับความรับผิดชอบ สามารถที่จะใช้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่เป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ลิขิต ชีรเวทิน (2543 : 3) กล่าวไว้ว่า การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่นหากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติ อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานจะมีมากขึ้น

วิญญู อังคณาภิรักษ์ (2545 : 98) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้าง ผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้งและสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น ย่อมเป็น พื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมือง และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นจนสามารถ ประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 21 - 22) ได้สรุปแนวความคิดของนักวิชาการและ นักปกครองที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ความหมายของการปกครองท้องถิ่น มีผู้ให้ ความหมายไว้ส่วนใหญ่มีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันคือสำนวนและรายละเอียด ปลีกย่อย ซึ่งสามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้าน ความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย จัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลและ เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิชอบเขต พอคควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็น รัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่าง กันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะ ดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ ต่างๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับ ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคือ อำนาจในการกำหนด งบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครอง ท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานคร จะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

จากการที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น จึงพอจะสรุปความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลในส่วนกลางให้ หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการ สาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเอง ซึ่งเป็นตัวแทนของ ประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนอย่างเป็นอิสระ ภายใต้ กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นการ ปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใส ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้ง ทำให้ประชาชน ในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง ซึ่งการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง จะทำให้ ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นของตนในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับ ชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่น นั้นๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความ เจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาภาระนี้ เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ด้วยบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจาก ประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนอง ความต้องการนั้นได้
3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของ ประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดย ให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่าย

ให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่ก็มิเจือไนที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากองการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

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

1. การกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

2. รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกัน ย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3. กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่นและไม่มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

4. การปกครองท้องถิ่น สามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการและปัญหาต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติ ไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่น ทั้งในด้านการเงิน ด้วบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการ

ในท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้น สามารถให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็วเสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่น และมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากจะทำให้ประชาชนได้รู้จักการปกครองตนเองโดยการกำหนดอนาคตของท้องถิ่นของตนเองแล้ว ยังทำให้ได้มีส่วนร่วมในทางการเมืองทุกขั้นตอน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ทราบสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

อำนาจ อยู่สาโก (2549 : 9) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นมีสาระสำคัญอยู่ที่การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของการกระจายอำนาจ การปกครองให้ท้องถิ่นมีผู้แทนเป็นของตนเองให้กับท้องถิ่น ความเป็นอิสระที่สำคัญคือ การให้ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกตั้งตัวแทนท้องถิ่นได้โดยตรงทั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่นนั้นๆ เมื่อได้ตัวแทนในการบริหารงานแล้วเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานของท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

โกวิทย์ พวงงาม (2544 : 21 - 24) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในประการต่างๆ ต่อไปนี้

1. เป็นการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับพื้นฐานล่างสุดของสถาบันการปกครองประเทศ และเป็นการปกครองระดับรองลงมาจาก การปกครองระดับภูมิภาคและระดับประเทศหรือรัฐบาลกลาง

2. มีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกไปต่างหากจากรัฐบาล เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำบริการสาธารณะเขตพื้นที่ที่กำหนด โดยมีรายได้ ทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของตนเอง จัดเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น เทศบาล มีคณะเทศมนตรีเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร มีสภาเทศบาลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นบางรูป อาจจัดองค์กรและการบริหารเป็นรูปแบบอื่นๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามสภาพ และความเหมาะสมในการจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปนั้นๆ การกำหนดให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นแยกออกจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคหรือรัฐบาลกลาง และเพื่อจะได้มีอำนาจอิสระและสิทธิต่างๆ ที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ตามกฎหมายด้วย นอกจากนี้ องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีรายได้เป็นของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ในการเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อนำมาจัดทำงบประมาณกำหนดการใช้จ่ายในการ

ดำเนินกิจการของท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นด้วยเงินงบประมาณของท้องถิ่นเอง พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร ดังกล่าวข้างต้น

3. มีการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางหรือรัฐบาลไปยังท้องถิ่น รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจหน้าที่บางอย่างในทางปกครองและในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นรับไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของตนเอง การบริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ดำเนินงานซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน การเลือกตั้งนับได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในองค์กรฝ่ายบริหารหรือองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกหัวหน้าฝ่ายบริหารท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น การเลือกตั้งดังกล่าวต้องเป็นไปตามรูปแบบประชาธิปไตย และต้องมีการเลือกตั้งตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย ซึ่งเป็นไปตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

4. มีอิสระในการดำเนินกิจการของส่วนท้องถิ่น องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระของตน (Autonomy) ในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ได้เองโดยไม่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลาง มีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดและดำเนินกิจการด้วยงบประมาณ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลเท่านั้น การใช้อำนาจอิสระของท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตที่เหมาะสมมีอำนาจน้อยเกินไปก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นและประชาชนได้สมเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่น แต่ถ้ามีอำนาจมากเกินไปจนไม่มีขอบเขตก็จะมีสภาพไม่ต่างกับรัฐอธิปไตย ซึ่งเป็นอันตรายต่อเอกภาพของรัฐและอำนาจอิสระในการดำเนินกิจการของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้าใจว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะปราศจากการควบคุมจากรัฐบาลกลางเลย เพราะถ้าเป็นเช่นนี้ หน่วยการปกครองนั้นจะเป็นรัฐอิสระไปทันที ดังนั้น จึงต้องอยู่ในกำกับหรือการควบคุมของรัฐบาลกลางเพื่อความมั่นคงของรัฐและประโยชน์ส่วนรวม

นอกจากนี้ ในด้านความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สมบัติ สิบสมาน (2541 : 59) ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชนโดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง พอสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่างๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตน

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 15) ได้ระบุไว้ว่า ในเรื่องลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น หากจะแจกแจงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแจกแจงได้ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ ได้อย่างเป็นอิสระพอสมควร การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลาง และสามารถก่อกำหนดพันธะทางกฎหมายได้

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนต้องมีส่วนร่วม มีสิทธิในการปกครองตัวเอง การดำเนินการกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้ เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยกระบวนการทางการเมืองที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือประชาชนจะเป็นผู้เลือกตัวแทนเพื่อทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่นหรือเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตนได้

3. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนมีอำนาจอิสระในการบริหารกิจกรรมภายในวงกรอบกิจกรรม และในขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลาง หรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยงานปกครองท้องถิ่นต้องมีอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น การได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล หรือสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้ รวมทั้งสามารถจัดหารายได้อื่นๆ ได้เองตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นแต่ละขอบเขตและระดับของลักษณะต่างๆ ดังกล่าว จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการปกครองท้องถิ่นแต่ละประเทศ และแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับรัฐบาลกลางในการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งหากรัฐบาลกลางยินยอมให้ท้องถิ่นมีอิสระมาก และยินยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับดำเนินการในท้องถิ่นมากเท่าใด ก็จะสะท้อนลักษณะประชาธิปไตยในท้องถิ่นได้มากเท่านั้น

องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น

การส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมทางการเมืองของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็น และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง จึงมีองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้

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

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

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมี

ประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายใน ขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่าไม่มีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้ว ท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

จึงพอจะสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรม การปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็น ในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจการปกครอง เป็นวิธีการที่รัฐมอบหมายอาจการปกครองบางส่วนไปให้้องค์การอื่น นอกจากองค์การของราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควรโดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับความบังคับบัญชาของหน่วยงานส่วนกลาง เพียงแต่อยู่ในความควบคุมหรือกำกับดูแลเท่านั้น หรือการที่รัฐมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินงานอยู่

ในท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองท้องถิ่นหรือองค์การอื่น อันมิใช่องค์การราชการส่วนกลาง รวมทั้งราชการส่วนภูมิภาคด้วย รับผิดชอบดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น หรือขององค์การนั้นเอง โดยราชการบริหารส่วนกลางเพียงเข้าไปควบคุมเท่านั้น ไม่ได้เข้าไป บังคับบัญชาสั่งการ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2546 : 15 - 18) ได้ระบุไว้ว่า การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย มีรายละเอียดดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 แนวนโยบาย พื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดหลักการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ "รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการ ของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาระบบเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานฯ" นอกจากนี้ในหมวด 9 ตั้งแต่มาตรา 282 ถึงมาตรา 290 ได้กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตาม เจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระ ในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และ มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย และเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งยังกำหนดอำนาจของประชาชนในการถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร ท้องถิ่น และการเสนอให้สภาท้องถิ่นออกข้อบัญญัติท้องถิ่น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรร สัดส่วนภาษีและอากร ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ระหว่าง รัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

3. แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 กำหนด กรอบแนวคิด เป้าหมายและแนวทางการกระจายอำนาจ เพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุตาม เจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ 3 ด้านคือ

3.1 ความอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยยังคงรักษา ความเป็นรัฐเดี่ยวและความมีเอกภาพของประเทศ การมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และความมั่นคงของชาติเอาไว้ได้ ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการ ปกครองท้องถิ่นภายใต้ระบอบประชาธิปไตย

3.2 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโดยปรับบทบาทของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ส่วนท้องถิ่นเข้ามาดำเนินการแทนเพื่อให้ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาครับผิดชอบภารกิจมหภาคและภารกิจที่เกินขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านนโยบายและด้านกฎหมายเท่าที่จำเป็น สนับสนุนด้านเทคนิควิชาการและตรวจสอบติดตามประเมินผล

3.3 ด้านประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน การบริหาร มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมและชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและติดตามตรวจสอบ

4. แนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ประกอบด้วย

4.1 การถ่ายโอนภารกิจและการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดภารกิจการถ่ายโอนพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ยังขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับการถ่ายโอน รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบควบคุมคุณภาพมาตรฐานมารองรับ ตลอดจนการปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2 การกระจายอำนาจการเงิน การคลังและงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องมีการพิจารณาภาพรวมรายได้ของท้องถิ่น 3 องค์ประกอบคือ รายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บและจัดหาเอง ทั้งที่เป็นภาษีท้องถิ่นและรายได้อื่น รายได้ที่รัฐจัดแบ่งหรือจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเพิ่ม และรายได้ประเภทเงินอุดหนุน

4.3 แนวทางการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานบุคคล โดยการโอนบุคลากรต้องสอดคล้องกับภาระหน้าที่และความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังต้องมีความราบรื่นคล่องตัว สอดคล้องกับความจำเป็นความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความยืดหยุ่นสูงใจให้คนทำงานในท้องถิ่นมีหลักประกันความก้าวหน้า ยึดหลักการตามระบบคุณธรรม มีกลไกดูแลความเป็นธรรม และต้องมีมาตรฐานใกล้เคียงกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ

4.4 แนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งยังต้องปรับปรุงกลไกการตรวจสอบทางการเงิน และการใช้จ่ายงบประมาณการให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยเสริมการทำงานตรวจสอบของภาครัฐและส่งเสริมให้ประชาชนและภาคประชาสังคม

เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในด้านนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมจัดซื้อจัดจ้าง และร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผล

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

4.6 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ การแก้ไขกฎหมาย มีสาระเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมายงบประมาณเพื่อรองรับการจัดสรรเงินจากภาครัฐ การจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยระบบงบประมาณท้องถิ่นและระบบการตรวจสอบทางการเงินการคลัง ทั้งภายในและภายนอก การปรับปรุงระบบการกำกับดูแลของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับระบบศาลปกครอง การปรับปรุงโครงสร้างราชการบริหารส่วนภูมิภาค การจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น การจัดให้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการถ่ายโอนข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

4.7 กลไกการกำกับดูแลการถ่ายโอนภารกิจและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ โดยกลไกดังกล่าว จะมีหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ โดยมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนมีกระบวนการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการถ่ายโอน มีการศึกษา พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการ วิธีการ รูปแบบ และแนวทางการถ่ายโอนภารกิจอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์

4.8 การสร้างระบบประกันคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหน่วยราชการส่วนกลางยังคงต้องกำหนดมาตรฐานทั่วไปของการจัดบริการสาธารณะ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกำกับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาคุณภาพการจัดบริการสาธารณะ โดยมีการแข่งขันระหว่างท้องถิ่น ตลอดจนรัฐหรือองค์กรกลางเข้ามาร่วมทำการประเมินร่วมกับประชาชนและประชาสังคม

5. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติและผู้สนับสนุนการดำเนินงาน ตามแนวทางการถ่ายโอนในด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 การถ่ายโอนภารกิจและการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และคณะกรรมการต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจ รับผิดชอบภารกิจที่ต้องถ่ายโอนในกลุ่มภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว โดยมีภารกิจด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การประสานการจัดทำแผนพัฒนาและการพัฒนาระบบข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนพัฒนา หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.2 การกระจายอำนาจการเงิน การคลังและงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และคณะกรรมการต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การคลังและงบประมาณ หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

5.3 แนวทางการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารงานบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และคณะกรรมการต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนบุคลากรและการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น โดยเฉพาะศูนย์ถ่ายโอนบุคลากรที่ได้ทำหน้าที่ประสานงานและมอบหมายให้กลุ่มส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ทำหน้าที่ศูนย์ถ่ายโอนบุคลากรฯ ในระดับจังหวัด ทุกจังหวัด รับผิดชอบการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5.4 แนวทางการพัฒนาระบบตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างหน่วยงานของกรมให้มีส่วนที่รับผิดชอบเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคมขึ้น รับผิดชอบในการประสานงาน การพัฒนาองค์ความรู้ และแนวทางการดำเนินการให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วม หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.5 การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นถือเป็นภารกิจโดยตรงที่จะต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าวคือ การเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ การปรับปรุงระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบติดตามตรวจสอบ และระบบข้อมูล การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่น การเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนและภาคประชาสังคมในการตรวจสอบ หน่วยงานรับผิดชอบคือ กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.6 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การปรับปรุงระเบียบเพื่อรองรับภารกิจการถ่ายโอน ได้แก่ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการวางแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 หน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

5.7 กลไกการกำกับดูแลการถ่ายโอนภารกิจและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ

5.8 การสร้างระบบประกันคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินงานศึกษาวิจัย เรื่องนโยบายและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย กำหนดหลักการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง การพัฒนาระบบเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานฯ และรัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ รัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานผู้ปฏิบัติและสนับสนุนการดำเนินงาน

ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2550 : 8 - 9) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ได้มีการปรับปรุง แก้ไขและ วัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตาม พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะ เป็นองค์กรตัวแทนของประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัดขึ้น โดยมีความประสงค์ ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิมกล่าวคือ สภาจังหวัด ยังทำหน้าที่เป็นสภา จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครอง บังคับบัญชา ข้าราชการและรับผิดชอบบริหารราชการ ในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ โดยตรง แทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภา ที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัด ในฐานะที่ปรึกษาซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัดไม่สู้จะได้ผล สมความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มี ประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น พ.ศ. 2498 จึงทำให้ เกิดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น ตามกฎหมายมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัดในฐานะ ที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

เมื่อสภาจังหวัดแปรสภาพมาเป็นสภาการปกครองท้องถิ่น จึงมีบทบาทและอำนาจ หน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมากและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน เป็นไป ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วน จังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรา 45 และมาตรา 7 ทวิ ที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามมาตรา 46 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำ กิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น นอกจากเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีอยู่ในทุกจังหวัดๆ ละ 1 แห่ง รวม 75 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นคือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น โดยในส่วนของโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นดังนี้

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีโครงสร้างเป็น 2 ส่วนคือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. ฝ่ายบริหาร มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร (เดิมคือผู้ว่าราชการจังหวัด) มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วย จำนวน 2 - 4 คน ตามจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา รองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การแบ่งส่วนราชการของฝ่ายบริหาร ได้มีพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2541 แบ่งหน่วยการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกเป็นส่วน ดังนี้

- 1.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.2 กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.3 กองแผนและงบประมาณ
- 1.4 กองการคลัง
- 1.5 กองช่าง

1.6 ส่วนอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีประกาศองค์การฯ ตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจังหวัด (ก.จ.)

2. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เดิมคือสมาชิกสภาจังหวัด) ที่ราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยประธานสภา รองประธานสภา 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิก 24 - 48 คน ตามจำนวนราษฎรในจังหวัด

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นผู้แทนของปวงชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี จำนวนสมาชิกที่จะมีได้ในแต่ละจังหวัดจะไม่เท่ากันโดยให้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนที่มีการเลือกตั้ง โดยสรุปจะมีจำนวนสมาชิกในแต่ละจังหวัด ดังนี้

จำนวนราษฎรในจังหวัด (คน)	สมาชิก (คน)
- ไม่เกิน 500,000	24
- มากกว่า 500,000 แต่ไม่เกิน 1,000,000	30
- มากกว่า 1,000,000 แต่ไม่เกิน 1,500,000	36
- มากกว่า 1,500,000 แต่ไม่เกิน 2,000,000	42
- มากกว่า 2,000,000	48

การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกที่ได้รับการเลือกจะสิ้นสุดสภาพด้วยเหตุต่างๆ ดังนี้

1. ครบวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี หรือมีการยุบสภาโดยคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
2. ตาย
3. ลาออกโดยยื่นใบลาออกจากตำแหน่งต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การลาออกจะมีผลสมบูรณ์เมื่อได้ยื่นใบลาออกต่อประธานสภา หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ลงทะเบียนรับตามระเบียบทางราชการ สำหรับใบลาออกที่มีเงื่อนไขเวลาจะมีผลสมบูรณ์เมื่อถึงเวลาที่กำหนดนั้น
4. ผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนแล้วสั่งให้ออกเมื่อปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. รัฐมนตรีสั่งให้ออกเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนแล้วปรากฏว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาสัมปทานที่ทำกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
6. สภามีมติให้ออกจากตำแหน่งโดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่สภาหรือกระทำการอันอาจเสื่อมผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มติที่ให้ออกจากตำแหน่งต้องไม่ต่ำสามในสี่ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่
7. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งในกรณีที่สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิ้นสุดลงพร้อมกันทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อำนาจหน้าที่ตาม พรบ.กระจายอำนาจตามมาตรา 17

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การแบ่งเงินตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
5. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. การจัดการศึกษา
7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
13. การจัดการและดูแลสถานที่ขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
15. การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
18. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันโรคติดต่อ
20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ
21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น
26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

27. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

28. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46 ; อ้างถึงใน ธิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 28)

ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

บุชนแคนัน (Buchanan. 1974 : 533 ; อ้างถึงใน ลอว์ มีร์กซ์. 2540 : 51) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเองเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

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

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ซาเลนซิก (Salancik, 1977 : 62 ; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร, 2541 : 11) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะ

ภรณ์ มหามนต์ (2542 : 94) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์การต่อไป โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วีรัช สงวนวงษ์วาน (2541 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีขององค์การหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการ หากสมาชิกมีความเคารพชอบอภัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์การนั้นมีใช้ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) จึงเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ไม่สร้างสิ่งที่ดึงดูดใจ สิ่งจูงใจ หรือสร้างความผูกพันกับบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

ย่อมลดน้อยลง ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใดๆ มีปริมาณงานที่ลดลง ขาดความจริงใจให้กับองค์กร และมักหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อคิดว่าองค์กรอื่นดีกว่า ซึ่งสอดคล้องตามที่ สุนิจ ศรีวิหค (2545 : 68 - 69) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากงานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหนีงานและการออกจากงานและยังเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยอาศัยความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า "ความผูกพันต่อองค์กร" หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจะทุ่มเทร่างกาย ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรอยู่รอดและสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้อยู่กับองค์กร ทั้งร่างกายและจิตใจ ให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร จึงจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิผลพร้อมๆ ไปด้วยกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ในงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย นอกจากนั้น ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่นๆ ดังนี้ คือ

ลี (Lee, 1967 : 25 ; อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ, 2544 : 14) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยความภาคภูมิใจของงานที่เป็นสมาชิก และมีความรู้สึก ร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาความภักดีของบุคลากร บุคลากรจำนวนมาก

หยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออก เป็นเพียงแต่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการ ศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์การที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของบุคลากรจำนวนมาก เกิดการเนือยชาและจริยธรรมในบุคลากรต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงาน และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างบุคลากรใหม่

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 47 ; อ้างถึงใน กัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 9 - 10)

กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การและยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำและความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ

ภรณ์ มหานนท์ (2542 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นและเข้าใจ

ในวัตถุประสงค์ขององค์การ และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ลดความเสียหายขององค์การ และทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์การ จึงเป็นเครื่องมือที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต ให้ผู้บริหารได้รับรู้รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การตลอดไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนอย่างสำคัญที่กำหนดความแตกต่างพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และเป็นตัวแปรด้านบุคคลที่มีผลเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานและทำให้มนุษย์มีการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน โดยได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory)

เบคเกอร์ (Becker, 1976 : 32 ; อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544 : 12) มีสาระสำคัญคือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

โฮแมนส์ (Homans, 1976 :127 ; อ้างถึงใน สุนิจ ศรีวิหค. 2545 : 27) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า เกิดขึ้นเนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่าส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้ อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทอง ความมีหน้ามีตาหรืออะไรที่ถือว่าได้ผลในทางบวก น่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลยิ่งมากคนก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254 - 255) กล่าวไว้ว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

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

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Aecognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

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 ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่หรือไม่ได้ อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอ์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอเฟอ์ (Alderfer, 1988 : 91 ; อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2546 : 390)

ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งจากการศึกษาของอัลเดอเฟอ์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

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

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

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การจะหมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

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

1. ลักษณะขององค์การ ซึ่งมีตัวบ่งชี้อยู่ 2 ตัว คือ โครงสร้างขององค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานวัสดุอุปกรณ์ ความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกคือ ตัวบ่งชี้ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในคือ การให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผยและความปกปิด

3. ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงาน โดยตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์การ คือ การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ การพิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายแน่นอน การจัดและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

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

จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ การมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจ ผลได้ ผลเสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่น่าสนใจหรือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้นโยบายและการบริหารงานจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานขององค์กร รวมถึงความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการอยากเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (2551ก. : 43) ได้ระบุไว้ว่าบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ มีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายบริหาร นำโดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ฝ่ายสภา นำโดยประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมจำนวน 42 คน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 8 กอง และ 1 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองช่าง
3. กองคลัง
4. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. กองแผนและงบประมาณ
6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. กองพัสดุและทรัพย์สิน

9. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 244 คน แยกเป็น ข้าราชการ 123 คน ลูกจ้างประจำ 40 คน พนักงานจ้าง 77 คน ลูกจ้างชั่วคราว 4 คน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนางองค์การ (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (2551ก. : 44 – 46) ได้ระบุไว้ว่า จากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนางองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2552 -2554) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength)

1.1 ด้านโครงสร้าง : เป็นองค์การที่มีรูปแบบโครงสร้างที่ดีเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ เป็นองค์กรที่ใหญ่ครอบคลุมทั้งจังหวัดมีศักยภาพในการประสานงาน

1.2 ระบบงาน : นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ มีอำนาจในการบริหารงานได้อิสระและมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสามารถให้บริการรวมถึงตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ มีการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น มีระบบการตรวจสอบและคานอำนาจ

1.3 ด้านบุคลากร : ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความสามารถตั้งใจทำงานและมีคุณภาพ เป็นตัวแทนของประชาชนทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

1.4 ด้านงบประมาณ : มีงบประมาณพอเพียงในการดำเนินงาน

1.5 ด้านกฎหมาย : มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงาน

1.6 มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอ

1.7 มีสวัสดิการบุคลากรดี

2. จุดอ่อน (Weakness)

2.1 ด้านโครงสร้าง : สายบังคับบัญชาไม่ชัดเจน เนื่องจากการมอบอำนาจของนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ให้รองนายกไม่ชัดเจน

2.2 ด้านบุคลากร : หัวหน้าหน่วยงานบางส่วนขาดความรู้ความสามารถในการบริหาร บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ทำงานไม่ประสานกันขาดความสามัคคี ขาดจิตสำนึกในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาของตนเอง ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำขาดความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์ของงาน

2.3 ด้านงบประมาณ : จัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รายได้ที่จัดเก็บจากท้องถิ่นไม่เพียงพอ

2.4 ด้านกฎหมาย : ขาดหลักนิติธรรม

3. โอกาส (Opportunity)

3.1 มีนักการเมืองระดับสูง และระดับท้องถิ่นให้การสนับสนุนในด้านนโยบายและทรัพยากร

3.2 ผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด และผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้การสนับสนุน

3.3 จังหวัดมีนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

3.4 รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

3.5 มีกระบวนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

3.6 จังหวัดมีแหล่งท่องเที่ยวทางอารยธรรมที่หลากหลาย

3.7 จังหวัดมีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง

3.8 มีเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน

3.9 มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม

3.10 มีการคมนาคมที่สะดวก

4. ภาวะคุกคาม (Threat)

4.1 มีปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนที่เป็นอนาคตของจังหวัด

4.2 สถานการณ์เศรษฐกิจทุนนิยมที่ประชาชนยังไม่พร้อม

4.3 มีการแทรกแซงโดยมิชอบ ทั้งการเมืองระดับชาติ ท้องถิ่น และผู้แสวงหาผลประโยชน์

4.4 คุณภาพการศึกษายังไม่ได้มาตรฐานทำให้ความรู้ไม่เท่าทันเทคโนโลยี

4.5 แรงงานขาดทักษะและแหล่งความรู้

4.6 ประชาชนและหน่วยงานในจังหวัด ขาดความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระบวนการสรรหาผู้บริหารองค์การ บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

4.7 ประชาชนยากจน และพฤติกรรมบริโภคนิยม

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (2551ก : 45 – 46) ได้ระบุไว้ว่า จากการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ปี พ.ศ. 2552 – 2554) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (Vision) ได้ตั้งไว้ว่า
**"เป็นองค์การชั้นนำในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี บนพื้นฐาน
 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"**

2. พันธกิจ

พันธกิจการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

2.1 การบริหารจัดการองค์การที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้อง
 ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศของจังหวัด ให้เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานจำเป็น
 ของจังหวัด เพื่อสะดวกแก่การวางแผนการพัฒนาจังหวัดในด้านต่างๆ

2.3 พัฒนาคุณภาพคน โดยมุ่งสร้างคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม และรู้เท่าทัน
 การเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสการศึกษาและส่งเสริมให้คนมีงานทำอย่างทั่วถึง

2.4 พัฒนาสังคม โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทุกด้าน
 ได้รับการคุ้มครองทางสังคม ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.5 พัฒนาชนบทอย่างยั่งยืน โดยเสริมสร้างชนบทให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้
 ส่งเสริมภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน วิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรม
 และเชิงธรรมชาติ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.6 พัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
 มีความสุข กระจายโอกาสการพัฒนาให้ทั่วกันทั้งชนบทและเมือง

2.7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สร้างชุมชน
 ให้มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมอนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม

3. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

3.1 การบริหารจัดการที่ดี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.1.2 ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

3.1.3 ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

3.1.4 ปรับปรุงระบบข้อมูลและเอกสาร

3.1.5 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.1.6 ส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น

3.1.7 รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

3.2 พัฒนาคุณภาพคนและสังคม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.2.1 ส่งเสริมการศึกษาและศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

3.2.2 ป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

3.2.3 ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ

3.2.4 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

3.2.5 ส่งเสริมอาชีพและกระจายรายได้แก่ประชาชน

3.2.6 ส่งเสริมการท่องเที่ยว

3.3 พัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.3.1 พัฒนาการใช้ที่ดิน

3.3.2 พัฒนางานโครงสร้างพื้นฐานของส่วนราชการในสังกัด

3.4 จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีแนวทาง ดังนี้

3.4.1 สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

3.4.2 การศึกษาวิจัยป่าไม้และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ในการการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษางานวิจัยที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องในประเทศ โดยสรุปเนื้อหาของงานวิจัยได้ดังนี้

เบญจพร ทิพยกุล (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสภาอากาศไทยพบว่าเจ้าหน้าที่มีความความผูกพันต่อองค์การ ระดับปานกลาง อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเพศ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สุภัทรา โกศลมนตรี และคณะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับ 4 - 6 ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านมาทางปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ แนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การรัฐวิสาหกิจ องค์การควรสร้างความพึงพอใจให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงาน

มีความรู้ ความสามารถ (Work Involvement) การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท (Pay) เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน (Coworker Support) มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ และวัฒนธรรมขององค์กรก่อนที่พนักงานจะเข้าทำงานก็มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถคาดหวังกับองค์กรได้อย่างถูกต้อง (Met Exception)

กฤษฎา ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมพบว่า ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (เพศ และอายุ) ลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน) ประสพการณ์การทำงาน (ความรู้สึกรู้สึกว่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในงานการบริหาร)

เทียมใจ ศิริธรรม (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า บุคลากรจำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อบริษัทระดับมาก และผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ มีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านการแสดงตน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่มีประสพการณ์มากมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความภักดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีประสพการณ์และวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ลออ มิรัช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกตามสถานการณ์ การดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

วัชร วัชรเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา รัฐวิสาหกิจที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด

กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

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

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

อริญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคคอมจำนวน 320 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก พนักงานที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีเงินเดือนมากมีความผูกพัน ต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

ศิริะ ยินเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจอารักขาเขตพระราชฐาน พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน จำนวน 125 คน พบว่าขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และ เพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ความมีอิสระในงาน ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงานผลย้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ เพื่อนร่วมงาน ความคาดหวัง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

ลำพูน เอกธิน (2542 : 69 - 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพสมรส ผู้ที่สมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การมากกว่าครูที่เป็นโสด สำหรับปัจจัยทางวุฒิการศึกษา ผู้มีวุฒิปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การมากกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี รายได้ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพัน ต่อองค์การด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ขณะเดียวกัน ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ระยะเวลาการทำงาน ครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าครูที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียน ไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด

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

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นงานวิจัยภายในประเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร บุคลากร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เรื่องเพศ อายุ ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเพศ สถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง ที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้อยู่แล้วในต่างประเทศ มีดังนี้

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

กลิสสันและดิวริค (Glisson & Durick. 1988 : 61 - 81 ; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 19) ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชน พบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาต่ำนั้น มีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ทอง (Tong, 1993 : 309 ; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540 : 47) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงานและต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐมีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่าระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด

กี (Gee, 1990 : 98 ; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540 : 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะของงาน รูปแบบ และนโยบายขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการสรุปรายงานงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นการมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่ามีค่าต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะคงอยู่ในองค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงาน โยกย้าย ลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่างๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ เพื่อให้ผลวิจัยได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแหล่งข้อมูลและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในปี 2551 จำนวนทั้งสิ้น 244 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์, 2551 : 5)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรรายละเอียดดังแสดงตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรตามหน่วยงานย่อยที่สังกัด	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
1. บุคลากรสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	47
2. บุคลากรกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	12
3. บุคลากรกองแผนและงบประมาณ	20
4. บุคลากรกองคลัง	29
5. บุคลากรกองช่าง	91
6. บุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	14
7. บุคลากรกองพัสดุและทรัพย์สิน	9
8. บุคลากรกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	11
9. บุคลากรกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	7
10. บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน	2
รวมทั้งสิ้น	244

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและให้แสดงความคิดเห็น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีข้อความในประเด็นต่อไปนี้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสถานที่ สวัสดิการ และเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้คำแนะนำ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น และการมีโอกาสเสนอข้อคิดเห็น
3. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ในด้านการมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเลื่อนระดับ ความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงาน
4. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ตลอดจนความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
5. ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร การยอมรับในนโยบาย การร่วมแก้ไขปัญหา แรงบันดาลใจในการทำงาน การรักษาชื่อเสียงขององค์กร และความเป็นองค์กรที่น่าทำงาน

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

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ นอกเหนือจากคำถามในตอนต้นที่ 2

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้

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

2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ

2.4 ร่างแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามได้แก่

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรินทร์ ศิริอำพันธ์กุล มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5.3 นายแสง บุญรักษ์ศิลป์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ให้อาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อนำไปแก้ไข

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.8 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.8568 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ตามทัศนะของประชากรที่ถูกศึกษา โดยมีวิธีการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขั้นตอนการ ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตวิทยาลัย ออกหนังสือโดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ลงนามถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำเสนอแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรทั้งหมดด้วยตนเอง จำนวน 244 คน และเก็บกลับมาคืนได้ทั้งหมด 244 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. ขั้นตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำไปตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส ตามแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้
 1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ทั้งหมด โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวนร้อยละ
 2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นรายข้อ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 3. วิเคราะห์ค่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์
 4. การแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์การ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ กำหนดระดับความคิดเห็น แปลผลตามเกณฑ์ที่ใช้ตัดสิน (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111) ดังนี้
 - เกณฑ์อยู่ในระหว่าง 4.51 – 5.00 แสดงว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
 - เกณฑ์อยู่ในระหว่าง 3.51 – 4.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์การมาก
 - เกณฑ์อยู่ในระหว่าง 2.51 – 3.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
 - เกณฑ์อยู่ในระหว่าง 1.51 – 2.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์การน้อย
 - เกณฑ์อยู่ในระหว่าง 1.00 – 1.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด
 5. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำสถิติที่ใช้ในการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

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

2. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไน
Bunirama Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐาน เพื่อหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	140	57.38
หญิง	104	42.62
รวม	244	100
2. อายุ		
21 - 30 ปี	44	18.03
31 - 40 ปี	85	34.84
41 - 50 ปี	73	29.92
51 - 60 ปี	42	17.21
รวม	244	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	45.49
ปริญญาตรี	112	45.90
ปริญญาโท	21	8.61
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
รวม	244	100
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	9	3.69
1 - 5 ปี	122	50.00
5 - 10 ปี	8	3.28
10 ปี ขึ้นไป	105	43.03
รวม	244	100
5. ระดับในการดำรงตำแหน่ง		
ระดับผู้ปฏิบัติงาน/ สายวิชาการ	214	87.70
ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 6)	16	6.56
ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7)	9	3.69
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 8)	5	2.05
รวม	244	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	121	49.59
10,000 – 20,000 บาท	74	30.33
20,001 – 30,000 บาท	39	15.98
30,001 บาท ขึ้นไป	10	4.10
รวม	244	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 244 คน เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน (ร้อยละ 57.38) เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน (ร้อยละ 42.62)

จำแนกตามอายุ ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 34.84) รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 29.92) และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุ 51 – 60 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 17.21)

จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 112 คน (ร้อยละ 45.90) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 45.49) และที่มีจำนวนที่น้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.61)

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 50) รองลงมาคือ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 105 คน (ร้อยละ 43.03) และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.28)

จำแนกตามระดับในการดำรงตำแหน่ง ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานและสายวิชาการ จำนวน 214 คน (ร้อยละ 87.70) รองลงมา ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 6) จำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.56) และจำนวนที่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 8) จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.05)

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 121 คน (ร้อยละ 49.59) รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และจำนวนที่น้อยที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.10)

ตอนที่ 2 การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อากาศ และเสียง	3.26	0.60	ปานกลาง
2. องค์การของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างสวยงาม เป็นระเบียบน่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง	3.09	0.61	ปานกลาง
3. องค์การของท่านมีการจัดสถานที่บริเวณสำนักงาน นอกอาคารเป็นที่น่าทำงานอย่างยิ่ง	2.96	0.73	ปานกลาง
4. องค์การของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.60	0.82	มาก
5. องค์การของท่านมียานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวก ความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.53	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	3.28	0.12	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 และ 5 อยู่ในระดับมาก
ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 องค์การมีวัสดุอุปกรณ์
สำนักงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาคือ
ข้อที่ 5 องค์การมียานพาหนะให้บริการ ความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.53$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 มีการจัดสถานที่บริเวณสำนักงานนอกอาคารเป็นที่น่าทำงาน
อย่างยิ่ง ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ผู้บังคับบัญชาท่านให้การสนับสนุนและแนะนำ ท่านในการทำงานอย่างดี	3.07	0.87	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	2.77	0.88	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมักสร้างปัญหาให้กับท่านเสมอ	3.32	0.97	ปานกลาง
4. ในที่ทำงานของท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.14	1.40	น้อย
5. ท่านไม่มีโอกาสในการออกความเห็นหรือเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร	2.91	0.96	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.84	0.22	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับค่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อ
อื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 เพื่อนร่วมงานมักสร้างปัญหาให้กับ
ท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมา คือข้อที่ 5 ท่านไม่มีโอกาสในการออกความเห็นหรือเสนอ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 2.91$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4
ในที่ทำงานของท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.14$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความคาดหวังต่อองค์กร

ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาส พัฒนาความรู้และความสามารถ	2.94	0.77	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมในด้านต่างๆ	2.55	0.78	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม	2.44	0.87	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน	2.49	1.01	ปานกลาง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.23	0.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.72	0.09	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านคาดหวังต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมา คือข้อที่ 1
การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 2.94$)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 3 ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง
ที่สูงกว่าเดิม ($\bar{X} = 2.44$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	3.64	0.74	มาก
2. เมื่อมีกิจกรรมนอกเวลางาน ท่านมักไปเข้าร่วม ด้วยเสมอ	3.59	0.70	มาก
3. ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	2.43	1.04	ปานกลาง
4. ท่านมักชักชวนเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	2.42	1.07	ปานกลาง
5. ท่านพอใจกับการที่องค์กรมีการจัดกิจกรรม ต่างๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.14	0.17	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์กรบริหาร
 ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ในด้านความมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อ 3 และ 4 อยู่ในระดับปานกลาง
 ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5 ท่านพอใจกับการที่องค์กร
 มีการจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านยินดีและเต็มใจ
 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{X} = 3.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 3 ท่านเป็น
 แกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 2.43$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ

ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงาน ในองค์การนี้	3.40	0.71	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือกมาทำงาน ในองค์การนี้	3.40	0.74	ปานกลาง
3. ท่านมักมีความรู้สึกต่อต้านการบริหารงาน ของผู้บริหารองค์การ	3.28	0.78	ปานกลาง
4. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ขององค์การ	2.91	0.92	ปานกลาง
5. ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ท่านทำได้	3.85	0.91	มาก
6. หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงาน ท่านยินดี จะเปลี่ยนทันที	3.11	1.10	ปานกลาง
7. ท่านไม่สนใจเรื่องการหางานใหม่แม้จะได้รับ ค่าตอบแทนมากกว่า	2.42	1.07	ปานกลาง
8. องค์การนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.05	0.82	ปานกลาง
9. ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและ ผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่	3.78	0.89	มาก
10. ท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่น่าทำงาน มากที่สุด	3.98	0.94	มาก
รวมเฉลี่ย	3.31	0.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหาร ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 5,9 และข้อที่ 10 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 10 ท่านคิดว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่น่าทำงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านยอมรับงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานที่ทำได้ ($\bar{x} = 3.85$) ข้อที่มีค่าความเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 7 ท่านไม่สนใจเรื่องการหางานใหม่แม้จะได้รับค่าตอบแทนมากกว่า ($\bar{x} = 2.42$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้ง 5 ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.28	0.12	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	2.84	0.22	ปานกลาง
3. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	2.72	0.09	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร	3.14	0.17	ปานกลาง
5. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร	3.31	0.13	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.02	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความ ภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ($\bar{x} = 3.31$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ($\bar{x} = 3.28$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ($\bar{x} = 2.72$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตาราง 9 ร้อยละของการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	27	13.17
1.1 ควรมีการจัดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ การสื่อสารภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน เช่น ที่วีงจรปิดและห้องประชุมที่พร้อม สมบูรณ์ สำหรับการประชุมภายในหรือภายนอก เช่นการประชุม ผ่านระบบวิดีโอ (VDO Conference)	5	2.44
1.2 ให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม เพื่อการ รองรับบริการประชาชน ให้ได้รับความ สะดวก	22	10.73
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	33	16.10
2.1 การจัดให้มีการประชุม สัมมนาวิชาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ในการทำงาน ลดความขัดแย้งทางความคิดของกลุ่มข้าราชการ พนักงานที่ชอบสร้างให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง เช่นการจัดการ ความรู้ในองค์กร (Knowledge Manangement)	15	7.32
2.2 การให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่าย แนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยไม่หวงความรู้และพูดคุยเป็นกันเองกับลูกน้อง	18	8.78
3. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	80	39.03
3.1 การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการฝึกอบรมเสริมทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	18	8.78
3.2 การให้จัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากร ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อที่จะทำให้มีการสอบ เลื่อนระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	10	4.88
3.3 การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้ได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนระดับได้อย่างต่อเนื่องตามระบบ การบริหารงานขององค์กร	13	6.34
3.4 ควรรับฟังความคิดเห็นและระดมความคิดเห็นของข้าราชการ ในสังกัดทุกๆ เรื่องก่อนจะดำเนินการจัดทำโครงการต่างๆ	18	8.78
3.5 จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดประชุม สัมมนา ศึกษา ศึกษานให้กับบุคลากรทุกคน ในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	21	10.24

ตาราง 9 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร	30	14.63
4.1 ให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	13	6.34
4.2 ควรมีการจัดกีฬาสัมพันธ์ระหว่าง อปท. ด้วยกันทั้งหมด เช่น อบต. เทศบาล อบจ. และท้องถิ่นจังหวัดในเขตจังหวัดบุรีรัมย์	12	5.85
4.3 ควรจัดให้มีชมรม กลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร เช่น มีโต๊ะสนุกเกอร์ เปตอง หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม	5	2.44
5. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร	35	17.07
5.1 การเสริมสร้างระเบียบ วินัยของบุคลากรทุกคนในองค์กร	10	4.88
5.2 การให้ผู้บริหารปกป้องและรักษามลประโยชน์ขององค์กร อย่างเต็มที่ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ ขององค์กร เป็นต้น	12	5.85
5.3 ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงาน ให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง	13	6.34
รวมเฉลี่ย	205	100

จากตาราง 9 โดยรวมปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวนทั้งสิ้น 205 คน จากประชากรทั้งหมด 244 คน (ร้อยละ 84.02)
โดยรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร
จำนวน 80 คน (ร้อยละ 39.03) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร
จำนวน 35 คน (ร้อยละ 17.07) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 13.17)

จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ
การให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม เพื่อการรองรับการบริการประชาชน
ให้ได้รับความสะดวก จำนวน 22 คน (ร้อยละ 10.73)

จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า
ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่าย ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่
โดยไม่หวงความรู้ และพูดคุยเป็นกันเองกับลูกน้อง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 8.78)

จำแนกตามด้านความคาดหวังต่อองค์กร ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ จัดให้มี
การพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร
อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.24) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากร
ทุกคนได้มีการฝึกอบรมเสริมทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
และควรรับฟังความคิดเห็นและระดมความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดทุกๆ เรื่องก่อนที่จะ
ดำเนินการจัดทำโครงการต่างๆ จำนวน 18 คน เท่ากัน (ร้อยละ 8.78) ส่วนจำนวนที่น้อยที่สุด
คือ ให้จัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อที่จะทำให้มีการสอบเลื่อน
ระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.88)

จำแนกตามด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ปรากฏว่า ที่มีจำนวน
มากที่สุดคือ ให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี
เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 6.34) ส่วนจำนวน
ที่น้อยที่สุดคือ ควรจัดให้มีชมรม กลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร เช่น การจัดให้มี
โต๊ะสนุกเกอร์ เปตอง หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.44)

จำแนกตามด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ปรากฏว่า ที่มีจำนวน
มากที่สุดคือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร
ให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง จำนวน 13 คน
(ร้อยละ 6.34) และจำนวนที่น้อยที่สุดคือ การเสริมสร้างระเบียบ วินัยของบุคลากรทุกคน
ในองค์กรจำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.88)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 244 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย หลังจากนั้น ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8568 แล้วจึงนำแบบสอบถามซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 244 คน ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของประชากร เก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ รายด้าน 5 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะในลักษณะที่ใกล้เคียงกันรวมกัน และวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ตามลักษณะความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน หาค่าและแสดงผลเป็นร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ ระดับความผูกพันปานกลาง สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ระดับความผูกพันปานกลาง เช่นเดียวกัน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ด้านความคาดหวังต่อองค์การ จำนวน 80 คน (ร้อยละ 39.03) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ จำนวน 35 คน (ร้อยละ 17.07) และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 13.17) สำหรับข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นในภาพรวม ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขึ้นกว่าเดิมเพื่อการรองรับในการบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวก จำนวน 22 คน (ร้อยละ 10.73) รองลงมาคือ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ด้วยการประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์การ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.24) และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรจัดให้มีการติดตั้งเครื่องมือ อุปกรณ์ การสื่อสารภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เช่น ที่วิงจรมิดและห้องประชุม ที่พร้อมสมบูรณ์ สำหรับการประชุมภายในหรือภายนอก เช่น การประชุมผ่านระบบวิดีโอ (VDO Conference) และ ควรจัดให้มีชมรม กลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร เช่น มีโต๊ะสนุกเกอร์ เปตอง หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม จำนวนร้อยละ 5 คน เท่ากัน (ร้อยละ 2.44)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาที่ออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ถึงแม้จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากกับการที่มีวัสดุสำนักงาน มียานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีความพอใจกับการที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการมีความยอมรับในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานมากที่สุด และพยายามปกป้องชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ แต่มีบางประเด็นจากการศึกษาที่พบว่า บุคลากรมีความผูกพันระดับน้อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือในที่ทำงานยังมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ทำให้ บุคลากรรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนา ผ่องแผ้ว (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ พบว่าข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ประกอบกับองค์กรมีระเบียบปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

2. หากพิจารณาจากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมสถานที่บริเวณสำนักงาน ทั้งภายในและนอกอาคารเป็นที่น่าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 254 - 255) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 45 - 56 ; อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณชาติ. 2541 : 42) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัย ดังกล่าวนี้อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรบางส่วนยังมีการแก่งแย่งชิงดีกัน และมักสร้างปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง รวมถึงการไม่มีการให้โอกาสในการออกความเห็น หรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เกิดความเบื่อหน่ายจากการโดนเอารัดเอาเปรียบ เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71 - 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โคนจินดา. 2543 : 254 - 255) ซึ่งกล่าวไว้ว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Aecognition) และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยต่ำจน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical)

2.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์การ บุคลากรเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ เพราะพนักงานได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อและการฝึกอบรมต่างๆ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับสนับสนุนการเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer. 1988 : 91 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 390) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การจะหมายถึงความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร บุคลากรได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมนอกเวลางาน และกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกัน ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอ์ (Alderfer's ERG Theory) อัลเดอเฟอ์ (Alderfer, 1988 : 91 ; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 390) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งจากการศึกษาของอัลเดอเฟอ์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness : R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมียศฐาณะเป็นหัวหน้า และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่น

2.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่น่าทำงานมากที่สุด และเกิดความหวงแหน พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ มีความยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากเป็นงานที่ทำได้ องค์กรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร แต่ยังมีบางส่วน ที่มีความรู้สึกต่อต้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร และการเปลี่ยนสายงานทันทีเมื่อมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับที่ ภารณี มหานนท์ (2542 : 17) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรให้อยู่กับองค์กร และเกิดความภักดีกับองค์กร ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประเด็นในที่ทำงานมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันทำให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย จึงเห็นควรจัดให้มีการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ ในหน่วยงานทั้งในและนอกสถานที่ เช่น การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ในการทำงานลดความขัดแย้งทางความคิดของกลุ่มข้าราชการ พร้อมกับการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น กีฬาสัมพันธ์ ชมรมหรือกลุ่มกิจกรรม ตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความรักความสามัคคี ตลอดจนการเน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าในด้านความคาดหวังต่อองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่เสนอว่าองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา เสริมสร้างทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้ง และเลื่อนระดับอย่างต่อเนื่อง จึงเห็นควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มุ่งสร้างคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาและเสริมสร้างทักษะความรู้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าจำนวนมากที่สุดบุคลากรเสนอให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ ให้กว้างขวางกว่าเดิม ดังนั้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวาง เพื่รองรับการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานในองค์กรให้มีแสงสว่าง อากาศและเสียง มีความเหมาะสม ความเป็นระเบียบ สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย ทำงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรอื่นของจังหวัดบุรีรัมย์ หรือจังหวัดอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร จังหวัดบุรีรัมย์ หรือองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- _____ . (2550). รายงานประจำปี 2550. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กฤษฎา ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.
วิทยานิพนธ์จิตวิทยามหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2544). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาวิชาดินแดน.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2540). ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียมใจ ศิริธรรม. (2540). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทวิทยุ
การบินแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
รัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดาวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นันทนา ม่องเกสซ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชติมา รอบคอบ. (2544). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม. ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร ทิพยกุล. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีเสภาภาษาชาติไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศ์ศักดิ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. (2543). การปกครองท้องถิ่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- ไพศาล สุวรรณชาติ. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ มหามนต์. (2542). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนาคาร ผลิตภัณฑ์ น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลอ มีร์กซ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลิขิต ชีวเวคิน. (2543). การเมืองและการปกครอง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลำพูน เอกฐิน. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรงค์ จันทวร และอัจฉราพรรณ เทตะบุรณะ. (2546). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎี และการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วัชรา วัชรเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
องค์กรรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตร์
พัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิญญู อังคนารักษ์. (2545). หัวอกปลัดกระทรวง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). การบริหารและการเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่ององสารวัตร
นักเรียนกรมพลศึกษา. สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
รัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รสคนธ์ รัตนเฉลิมวงศ์. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : น้กกัง.
- ศิระ ยินเจริญ. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจอารักขาออบเขตพระราชฐาน
พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารจัดการและบริหารองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศุภพร สาครบุตร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่ง
ประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมบัติ สืบสมาน. (2541). วิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย. พิมพ์ครั้งที่ 8.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี:
สถาบันพระปกเกล้า
- สุนิจ ศรีวิหค. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรภายใต้วิกฤตการณ์ทางสังคมของ
อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธ์ และลาวัณย์ เนียมมลาภ. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงาน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ) วิทยาลัยสาขา
การจัดการ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชิต มณีโชติ. (2547). การศึกษาสภาพการบริหารงานของ อบต. ในพื้นที่จังหวัดตราด.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์. (2551ก). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2552 – 2554. บุรีรัมย์ : กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.
- _____. (2551ข). แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. 2552 – 2554. บุรีรัมย์ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ อยู่สาโก. (2549). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินของเทศบาลตำบลพนมรุ้ง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ . บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๘๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วิรุฎทเวัญ

ด้วย นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประจักษ์ ละเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๘๕๖

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

๔ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรินทร์ ศิริอำพันกุล

ด้วย นายเศรษฐพร เบลุงศรีรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๘๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณแสง บุญรักษ์ศิลป์

ด้วย นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประจัน กะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๘๖๔

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

๘ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ด้วย นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีรองศาสตราจารย์ประชัน กะเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้าในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศษ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๘๗๕.๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นายเศรษฐพร เบญจศรีวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประจัน ตะเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาประกอบภาคินิพนธ์ ตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.3 ด้านความคาดหวังในองค์การ
- 2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมขององค์การ
- 2.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพัน

ต่อองค์การ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด
3. คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด
4. คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 21 – 30 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. ปริญญาโท

() 4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ท่านปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์นานเท่าไร

() 1. น้อยกว่า 1 ปี

() 2. 1 – 5 ปี

() 3. 5 – 10 ปี

() 4. 10 ปี ขึ้นไป

5. ท่านเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ดำรงตำแหน่งในระดับใด

() 1. ระดับผู้ปฏิบัติงาน/ สายวิชาการ

() 2. ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 6)

() 3. ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7)

() 4. ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 8)

6. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าไร

() 1. น้อยกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,000 – 20,000 บาท

() 3. 20,001 – 30,000 บาท

() 4. 30,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

คำชี้แจง จากข้อคำถาม/ ข้อความดังกล่าว ทำให้ระดับความผูกพันของท่าน
ต่อองค์กร มีมากน้อยเพียงใด

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ ที่	คำถาม/ ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานของท่าน (เช่น แสง สว่าง, อากาศ และเสียง)						
2	องค์กรของท่านมีการจัดห้อง ทำงานอย่างสวยงามเป็น ระเบียบน่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง						
3	องค์กรของท่านมีการจัด สถานที่บริเวณสำนักงานนอก อาคารเป็นที่น่าทำงานอย่างยิ่ง						
4	องค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						
5	องค์กรของท่านมียานพาหนะ ให้บริการอย่างเพียงพอ						

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ลำดับ ที่	คำถาม/ ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ผู้บังคับบัญชาท่านให้การ สนับสนุนและแนะนำท่านในการ ทำงานอย่างดี						
2	ท่านได้รับการยอมรับและความ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา						

ลำดับ ที่	คำถาม/ ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
3	เพื่อนร่วมงานมักสร้างปัญหา ให้กับท่านเสมอ						
4	ในที่ทำงานของท่านมีการ แก่งแย่งชิงดีกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน						
5	ท่านไม่มีโอกาสในการออก ความเห็นหรือเสนอความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน องค์กร						

2.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร

ลำดับ ที่	คำถาม/ ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถ						
2	ท่านได้รับการสนับสนุนใน การศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ในด้านต่างๆ						
3	ท่านได้รับการสนับสนุน ในการเลื่อนระดับ หรือ ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม						
4	ท่านมีอิสระในการใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน						
5	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงาน ที่มีความสำคัญต่อองค์กร						

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร

ลำดับ ที่	คำถาม/ ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น						
2	เมื่อมีกิจกรรมนอกเวลางาน ท่านมักไปเข้าร่วมด้วยเสมอ						
3	ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร						
4	ท่านมักชักชวนเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ						
5	ท่านพอใจกับการที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ						

2.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร

ลำดับ ที่	คำถาม/ ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้						
2	ท่านคิดว่าท่านคิดถูกแล้วที่เลือกมาทำงานในองค์กรนี้						
3	ท่านมักมีความรู้สึกต่อต้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร						
4	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร						

ลำดับ ที่	คำถาม/ ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
5	ท่านยอมรับงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมาย หากเป็น งานที่ท่านทำได้						
6	หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงาน ท่านยินดีจะเปลี่ยนทันที						
7	ท่านไม่สนใจเรื่องการหางาน ใหม่แม้จะได้รับค่าตอบแทน มากกว่า						
8	องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
9	ท่านพยายามปกป้องรักษา ชื่อเสียงและผลประโยชน์ ขององค์กรอย่างเต็มที่						
10	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็น องค์กรที่น่าทำงานมากที่สุด						

ตอนที่ 3 การเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนา หรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้างเพื่อเป็นแนวทาง
ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

1.

2.

3.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.0667	130.2713	.4760	.8511
VAR00002	99.4667	133.2230	.2184	.8564
VAR00003	99.7000	129.7345	.3171	.8544
VAR00004	98.8667	127.1540	.4796	.8498
VAR00005	99.1000	131.6103	.2112	.8579
VAR00006	99.0000	125.8621	.5645	.8475
VAR00007	99.2333	123.4954	.6188	.8453
VAR00008	99.1333	137.3609	-.0352	.8648
VAR00009	99.5667	128.9437	.2130	.8613
VAR00010	99.4667	128.8092	.3820	.8525
VAR00011	99.2000	126.6483	.5336	.8485
VAR00012	99.5333	123.1540	.6135	.8453
VAR00013	99.8667	128.6023	.3847	.8524
VAR00014	99.3000	124.1483	.6271	.8455
VAR00015	98.8667	131.0851	.3628	.8532
VAR00016	98.5000	127.7069	.5713	.8484
VAR00017	98.7667	127.2195	.5545	.8484
VAR00018	99.8333	127.5230	.5209	.8491
VAR00019	99.2000	126.4414	.4921	.8493
VAR00020	98.9000	128.5759	.4807	.8502
VAR00021	98.5667	128.9437	.4588	.8508
VAR00022	98.5333	129.0851	.4658	.8507
VAR00023	99.6000	142.5241	-.2624	.8706
VAR00024	98.9333	127.4437	.5113	.8492
VAR00025	98.3000	131.1138	.3810	.8528
VAR00026	99.8333	132.2126	.1378	.8622
VAR00027	99.3000	130.7000	.2210	.8583
VAR00028	98.8667	125.0161	.5640	.8471
VAR00029	98.3667	128.6540	.5270	.8496
VAR00030	98.6000	130.3172	.4246	.8519

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .8568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดีที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 229 หมู่ที่ 3 บ้านเขาปิ่นะ ตำบลนางว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง 92210
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 99 หมู่ที่ 13 บ้านยายอ่อน ถนนบุรีรัมย์ - สตึก ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ 8)
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2521 - 2523 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสามัคคีศึกษา อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง พ.ศ. 2524 - 2525 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรค์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2526 - 2528 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. เกษตรกรรม) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2529 - 2530 ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วทบ.) สาขา เศรษฐศาสตร์และธุรกิจเกษตร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา คณะเกษตรศาสตร์ บางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2545 - 2547 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศต.ม.) สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2551 - 2552 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์