ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

อภินันท์ บัตรประโคน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พฤศจิกายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF IN KHOKMA SUBDISTRICT MUNICIPALITY, PRACHONCHAI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

Aphinan Batprakhon

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration

November 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย อภินันท์ บัตรประโคน

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์ ที่ปรึกษาร่วม

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** รัฐประศาสนศาสตร์

สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ **ปีที่พิมพ์** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8405 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า :

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ รองลงมาคือ ด้านต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร และควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อความสามัคคี ตามลำดับ

TITLE	Organizational Commitment of Staff in Khokma Subdistrict Municipality, Prachonchai District, Buriram Province		
AUTHOR	Aphinan Batprakhon		
INDEPENDENT STUDY ADVISORS			
	Associate Professor Prajan Kanawan		Major Advisor
	Assistant Professor Wuttinan Ramrit		Co-advisor
DEGREE	Master of Public Administration	**MAJOR**	Public Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	**YEAR**	2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the organizational commitment of staff in Khokma Subdistrict municipality, Prachonchai District, Buriram Province in 3 aspects: belief in organizational acceptance and values, willingness in operation to organization, and need of organizational membership obtaining. The samples were all 58 staff in Khokma Subdistrict municipality, Prachonchai District, Buriram Province. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including check list, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.8405. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The findings were as follows:

1. The organizational commitment of staff in Khokma Subdistrict municipality, Prachonchai District, Buriram Province both as a whole and at each aspect was at the high level. The willingness in operation to organization was reported as the highest mean score, followed by need of organizational membership obtaining while belief in organizational acceptance and values was reported as the lowest mean score.

2. The additional opinions and suggestions with the highest percentages were that the rewards should be provided to the staff who work excellently for supporting their moral, followed by the assigned works should be developed and improved to staff, and the activities to staff in organization should be managed for establishing their solidarity, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์ จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ประชัน คะเนวัน ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์ กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบรูณ์ และได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบรูณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด รองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ดร.กระพัน ศรีงาน รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และ ดร. อำนวย ปิ่นพิลา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายทวีวัฒน์ แซ่ตั้ง นายกเทศมนตรีตำบลโคกม้า และพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ตลอดจน พี่ๆ และเพื่อนๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ภรรยา บุตร และญาติพี่น้องทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แด่บิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

อภินันท์ บัตรประโคน

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**6**
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	6
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	23
	แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	29
	แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	34
	การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล	43
	บริบทของเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	46
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**52**
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
	การวิเคราะห์ข้อมูล	54
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**56**
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล	56
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**64**
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	64
	วิธีดำเนินการวิจัย	64
	สรุปผลการวิจัย	65
	อภิปรายผล	66
	ข้อเสนอแนะ	68
	1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	68
	2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	68
บรรณานุกรม		**70**
ภาคผนวก		**77**
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	78
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย	82
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	84
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	86
	ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	92
ประวัติย่อของผู้วิจัย		**94**

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ที่สามารถประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมและเพียงพอของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร ซึ่งการบริหารในองค์การก็ย่อมจะมุ่งหวังในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันต้องยอมรับกันว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการบริหาร เนื่องจากองค์การจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ด้วยการทำงานของบุคลากรในองค์การ บุคลากรต้องมีความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ

บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงสุดเสมือนเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) เนื่องจากบุคคลในองค์การจะเป็นดัชนีชี้วัดการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ การปฏิบัติงานใด ๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้นานที่สุด จนกระทั่งบุคลากรเหล่านั้นเกษียณอายุออกจากงาน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะสำเร็จหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย นอกเหนือจากสมรรถนะของพนักงานแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงาน ผู้บริหารจะต้องรักษาบุคลากรขององค์การนั้นๆ ให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้นานที่สุด การสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง การให้ความรัก การสร้างความผูกพัน การปฏิบัติด้วยความยุติธรรม การจัดการผลตอบแทน การให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2552 : 13)

ในส่วนขององค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ เช่น การดำเนินการปกป้องคุ้มครองเสรีภาพของประชาชนตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ การจะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ระบบการบริหารราชการของประเทศไทยในอดีตส่วนใหญ่ยังมีลักษณะการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการ

ของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นมากกว่าการคำนึงถึงความต้องการของส่วนรวมหรือผู้รับบริการหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแนวดิ่งที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีอำนาจและคำสั่งอยู่เบื้องบน ผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตาม ต่อมาเมื่อระบอบประชาธิปไตยมีการพัฒนาเป็นระบบเปิดมากขึ้น ทำให้บุคคลในวงการต่างๆนำระบอบประชาธิปไตยเข้าไปใช้ในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเริ่มมีการจัดองค์การในแนวราบมากขึ้น ซึ่งองค์การในลักษณะเช่นนี้หัวหน้าหน่วยงานอยู่ตรงกลาง ไม่ใช่เบื้องบน การตัดสินใจและการบริหารอยู่ที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ (ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2546 : 47-54) หากแต่สภาพการของระบบบริหารราชการไทยยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ปัญหากฎระเบียบแบบแผนต่างๆของระบบราชการที่บีบรัดผูกมัด จนทำให้การบริหารไม่คล่องตัว มีการจัดรูปงานขององค์การที่ซ้ำซ้อนและขาดประสบการณ์ที่ดี การมีรายได้น้อย การทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือปัญหาระบบการบริหารงานที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติราชการที่ดีและการไม่ลงโทษข้าราชการที่ไม่มีผลงาน ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยังขาดความเหมาะสมและยุติธรรม ตลอดจนการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออกหรือทำงานโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การหรือมีความผูกพันน้อยลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2551 : 228)

ด้วยเหตุนี้ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สามารถใช้เป็นทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้ สำหรับวงการข้าราชการของไทย ผลกระทบเรื่องความรู้สึกผูกพันกับองค์การต่ำกำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ จากปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์การในหลายด้านไม่ว่า ค่าตอบแทนเงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์การวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (พิเชษฐ ไชยแป้น. 2552 : 2)

เทศบาลตำบลโคกม้าจัดว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์การของรัฐ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยมุ่งเน้นการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่งให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า และที่สำคัญเทศบาลจะต้องสามารถจัดการบริการที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ที่ผ่านมาประสบปัญหาพนักงาน ในองค์การขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นต่อองค์การ จึงมีผลทำให้องค์การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การน้อย เมื่อมีโอกาสที่จะย้ายก็จะขอโอนย้ายไปที่องค์การอื่น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งทำให้เทศบาลต้องประกาศรับโอน (ย้าย) หรือรับสมัครพนักงานใหม่ ทำให้งานขาดความคล่องตัวและต่อเนื่อง การดำเนินงานติดขัดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น พนักงานเทศบาลในฐานะผู้ปฏิบัติงานนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล แต่การที่จะทำให้คนเกิดศรัทธาในงานและรักองค์การก็มีความสำคัญไม่น้อย จึงถือได้ว่าความผูกพันในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรร่วมกันทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ จึงมีความสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน และผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้ามาเป็นแนวทางในการเสนอแนะและเสริมสร้างความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงาน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน่วยงาน ตลอดจนทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 3 ด้าน (Steers. 1977 : 121; อ้างถึงในจันทร์เพ็ญ ทาชิกาวา. 2550 : 14) ได้แก่ ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 58 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า.2554 : 3)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ยอมรับและยึดมั่นเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ โดยสามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การได้ และมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่ดีที่สุด จนเกิดความภาคภูมิใจในองค์การของตน

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความยินดีที่จะเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความรู้ความสามาร เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ ช่วยให้องค์การดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกในองค์การ ยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ โดยไม่คิดจะเปลี่ยน ย้าย หรือโอนไปทำงานที่อื่น

2. พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

3. องค์การ หมายถึง เทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอนำแนวคิด ทฤษฎี บริบทและงานวิจัยมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
6. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
7. บริบทของเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไปได้ นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่อย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพที่มีคุณภาพ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานยาวนานขึ้นเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายและเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันอย่างแนบแน่นกับองค์การและงานที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งจากการค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไว้หลายประการ ดังนี้

บูชานันท์ (Buchanan. 1974 : 16 – 21 ; อ้างถึงใน ณัชกานต์ กรุดเงิน. 2544 : 11) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือความรู้สึกยึดมั่นในองค์การและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari. 1977 : 57 ; อ้างถึงใน วเรศ ทยามันทิรนันท์. 2547 : 54) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

พอร์ทเตอร์ (Porter. 1974 : 21 – 25 ; อ้างถึงใน อาคม ไตรพยัคฆ์. 2549 : 10) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ จากพฤติกรรมต่อไปนี้

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้องค์การ
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

เมคเคนเน่ (Mckenna. 1994 : 287 - 288; อ้างถึงใน เกษม มานวธงชัย. 2551 : 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นไปในตัวของเนื้องาน ส่วนแรงจูงใจจะเป็นเรื่องของความรู้สึก ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานจะเกิดขึ้น เมื่อสิ่งที่เขาทั้งหลายต้องการนั้น ไม่ได้รับการตอบสนองให้เป็นไปตามที่เขาต้องการหรือคาดหวัง ก็จะกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 11; อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน. 2552 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

ภรณี กีรติบุตร (2529 : 95 ; อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน. 2552 : 10) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกอยากเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี และรักษาภาพลักษณ์ขององค์การในทางที่ดี

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

บูชานัน (Buchanan. 1974 : 534 ; อ้างถึงใน รุจี อุศศิลป์ศักดิ์. 2546 : 13) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์การ เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

สรัญญา จันทรรวงทอง (2546 : 65) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการที่บุคคลหนึ่งมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างเต็มที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้จะแสดงออกในลักษณะการให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ มีความใส่ใจในความเป็นไปขององค์การ ด้วยการติดตามข่าวสารขององค์การอย่างสม่ำเสมอประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด มองเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายในการทำงานของตน และพยายามที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ และในทางตรงกันข้ามหากบุคคลหนึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์การหรือไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ขาดความรับผิดชอบและพร้อมที่จะไปจากองค์การตลอดเวลา หรืออยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ องค์การก็ไม่ประสบความสำเร็จและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

ภรณี มหานนท์ (2529 : 29 ; อ้างถึงใน วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง. 2551 : 47) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อ ทำงานขององค์การให้บรรลุเป้ าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จากแนวคิดความสำคัญที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การลดความเสียหายขององค์การและทำให้องค์การเดินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์การจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคตให้ผู้บริหารได้รับรู้ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานการตลอดไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความใส่ใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งแต่ละคนก็ได้มองถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การตามมุมมองของตน ซึ่งคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง ซึ่งไม่มีตัวแบบจำลองที่สามารถชี้วัด หรือตัดสินว่าอะไรคือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการก่อตัวของความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างครอบคลุม ดังนี้

ประทุม ฤกษ์กลาง (2548 : 14) เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และการสนใจในอาชีพ

อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549 : 9) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144 ; อ้างถึงใน จันทร์เพ็ญ ทาชิกาวา. 2550 : 16) เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในการทำงาน

สันติชัย อินทรอ่อน (2551 : 4) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน ซึ่งหากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ

จากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่รวบรวมมาทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การเป็นการประเมินองค์การในทางบวก เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยา ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ โดยมีความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจล้วนเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ ไว้หลายประการ ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2547 : 28-29) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ริเริ่ม กำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐาน ของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ยงยุทธ เกษสาคร (2548 : 62) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้อย่างถาวร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549 : 276) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ

มหาวิทยาลัยเกริก (2554 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

1. แรงกระตุ้นอาจมองเห็นได้ (Overt) หรืออาจถูกปิดบัง (Covert) ไว้ การกระทำนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้น ๆ เองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของคน แต่จากการค้นคว้าในห้องทดลองและการสังเกตจากการตรวจรักษา นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้นได้ขอบเขตที่ใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive)

2. ความต้องการ มาจากการขาดสมดุลย์ทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกายและทำให้เกิดแรงขับขึ้น ความต้องการของคนที่มากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลา และทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน

3. แรงขับ เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการ คือ เมื่อเกิดความต้องการและจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เอง เรียกว่า แรงขับ จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนดอย่างมีทิศทาง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การทำความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการจูงใจในการทำงานอาจโดยตั้งปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่เราพบเห็นในชีวิตประจำวัน เพราะพฤติกรรมเหล่านั้นมีสิ่งผลักดันหรือ

มีแรงจูงใจให้เกิดขึ้น คือ เป็นพฤติกรรมที่มีการจูงใจ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง ลงทุนลงแรง กระทำในสิ่งนั้นเพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549 : 277-278) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่องานขององค์กร นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กร พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์การแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล

2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน

2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การและมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากองค์การและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระจ่างในเรื่องของวัตถุประสงค์

ขององค์การ ทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

3.3 ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้แรงจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การอีกด้วย

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สามารถทำให้มนุษย์เรามีความพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายของตัวเองได้เป็นอย่างดี พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 10) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ตามที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิด บางทีเรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งก่อให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่สภาวะความสมดุล

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคมตลอดจนความก้าวหน้าเป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมได้แก่ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมืองเป็นต้น

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 125) ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจ ตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์ และจะทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีใครควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากเด่นอยากดัง อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตาม

เป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้ว่าจะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้น ๆ เลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีที่มาจากหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งอาจจะมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกด ซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะงานทุกงานจะสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจนั้นๆ การที่พนักงานจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นความต้องการของพนักงาน จึงทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ มีดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ มาสโลว์ (Maslow. 1970: 35 – 58; อ้างถึงใน กรกนก ภาสน์นิธิ. 2550 : 17)

1.1 มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

1.2 ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่มีสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ

1.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow)
สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ระดับต่ำที่สุด เป็นระดับความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐาน เป็นความต้องการทางสรีระที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่รอดได้ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่มเสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาให้มีความมั่นคงและปลอดภัย มีความปลอดภัยทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ เช่น ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยเศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่นและการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น เป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองอย่างมีความพอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางสรีระและความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยจนเป็นที่พอใจ ตามทรรศนะของมาสโลว์ มนุษย์ก็ไม่มีความต้องการที่จะต้องมีการจูงใจทางด้านพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการทางสังคมจึงกลายเป็นตัวกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem or Ego Needs) ความหมายในระดับขั้นนี้มีด้วยกัน 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการเหล่านั้น เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ ความสำเร็จ และความรู้

ประการที่ 2 ความต้องการเหล่านั้น ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีชื่อเสียงเป็นความต้องการตำแหน่ง การยอมรับ การยกย่องชมเชย และการนับถือจากเพื่อน

ความต้องการการยอมรับ ไม่ค่อยจะได้รับความพอใจมากนัก ตามทรรศนะของมาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์มีความมั่นคง มีความต้องการไม่มีขอบเขตจำกัด ต้องการความสำเร็จมากขึ้น ต้องการมีความรู้มากขึ้นและต้องการการยอมรับมากขึ้น ในอีกทางด้านหนึ่งความต้องการทางสรีระความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมมีขอบเขตจำกัดมนุษย์สามารถได้รับความต้องการดังกล่าวอยู่ในระดับที่น่าพอใจบ่อยๆ ดังนั้น ความต้องการอีโก สามารถจูงใจมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมได้ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง เป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ปรารถนาที่จะค้นพบว่า ตัวเราที่แท้จริงเป็นใคร และ

สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพได้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ ความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเองเรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลไม่สามารถดำเนินต่อไปได้สำเร็จ ถ้าตราบใดที่ความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ

2. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการ ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่ง แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. 2545: 309)

2.1 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เกี่ยวกับทฤษฎี X มีดังนี้

2.1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

2.1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2.2 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับเกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) มีดังนี้

2.2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2.3 บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.2.4 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.2.5 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่ยังมีการแสวงหาด้วย

2.2.6 สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับ ระดับของการจินตนาการระดับสูง

ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์

2.2.7 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์การ

3. ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. 2545 : 312)

3.1 ความต้องการการดำรงชีพอยู่ (Existent Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

3.3 ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล

อัลเดอร์เฟอร์ เห็นด้วยกับมาสโลว์ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล แต่ที่อัลเดอร์เฟอร์มีความเห็นที่แตกต่างจากมาสโลว์ก็คือ มาสโลว์ กล่าวว่า บุคคลจะยังอยู่ ณ ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนอง แต่ทฤษฎี ERG กล่าวว่า ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้ตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ ถดถอยลงมายังความต้องการในระดับที่ต่ำลงมาและเริ่มต้นความต้องการระดับต่ำลงมาอีก

4. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเดิลแลนด์ (McClelland's Acquired Needs Theory)

แมคเดิลแลนด์ (McClelland. 1940 : 121 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 92) กล่าวว่าในช่วงปี ค.ศ. 1940 เดวิด แม็คเคลแลนด์ ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test :TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น McClelland ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : NACH) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ แม็คเคลแลนด์ (McClelland) พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (NACH) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation : NAFF) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (NAFF) สูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power : NPOW) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (NPOW) สูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แม็คเคลแลนด์ (McClelland) ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการในช่วงเวลานั้นเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุถึงความต้องการความสำเร็จ (NACH) ความต้องการความผูกพัน (NAFF) ความต้องการอำนาจ (NPOW) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อที่จะให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล

จากทฤษฎีที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

5. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 157; อ้างถึงใน ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. 2532 : 13 –16) ซึ่งได้สรุปว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่สองปัจจัย เป็นปัจจัยที่เป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

5.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ประกอบด้วย

5.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

5.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การมีกำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

5.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

5.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5.1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

5.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้ามีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

5.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

5.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

5.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5.2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

5.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

5.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

5.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

5.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยไม่ใช่ปัจจัยสิ่งจูงใจให้คนทำงานหรือไม่มีค่าในด้านการจูงใจคน แต่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

6. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

การศึกษากระบวนการสังคม โดยสมมติฐานว่าบุคลากรทุกคนในองค์การย่อมต้องการที่จะได้รับความเป็นธรรม โดยทฤษฎีความเสมอภาค มีความเชื่อว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนไม่ได้รับการดูแลอย่างเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคคลนั้นจะพยายามจำกัดความไม่สบายใจ และพยายามสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจพนักงานที่รับรู้ความไม่เสมอภาคให้พนักงานอยากทำงานต่อไป และพนักงานที่รับรู้ความเสมอภาคให้รักษาสถานภาพเดิมไว้

พนักงานจะรับรู้ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันว่าโดยปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานที่เราอุทิศให้กับองค์การ กับสิ่งที่ได้รับตอบ

แทนจากองค์การ การที่จะรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมหรือไม่ก็โดยการเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีสถานภาพเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยการพิจารณาอัตราส่วนระหว่างปัจจัยที่ให้กับงาน (Inputs) หรือความพยายามที่ตนได้มอบให้องค์การ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความอุตสาหะและความจงรักภักดี กับปัจจัยที่ได้จากงาน (Outcomes) คือ สิ่งที่ได้รับหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งรางวัลตอบแทนทางด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ ประกาศเกียรติคุณ โดยนำอัตราส่วนของตนเองไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน และพนักงานอื่น ๆ ในองค์การ หรือแม้แต่พนักงานในองค์การอื่น ๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเกริก. 2554 : ออนไลน์)

$$\frac{\text{ปัจจัยที่ได้จากงานของบุคคล}}{\text{ปัจจัยที่ให้กับงานของบุคคล}} > \text{หรือ} < \frac{\text{ปัจจัยที่ได้จากงานของผู้อื่น}}{\text{ปัจจัยที่ให้กับงานของผู้อื่น}}$$

จะเห็นได้ว่ากระบวนการความเสมอภาคเป็นการประเมินส่วนตัวของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับข้อมูลจริง เช่น เงินเดือน ประกอบกับการรับรู้ โดยการยอมรับจากผู้อื่น ถ้าหากอัตราส่วนที่เกิดขึ้นคืออัตราส่วนของตนเองเท่ากับอัตราส่วนของผู้อื่น บุคคลนั้นจะรับรู้ว่าตนเองได้รับความเสมอภาค ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลนั้นพยายามรักษาสถานภาพปัจจุบันไว้ พนักงานจะปฏิบัติงานตราบใดที่ผลลัพธ์ยังเหมือนเดิม หากพนักงานประเมินว่าอัตราส่วนไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งอาจมากกว่าหรือน้อยกว่า บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกไม่ได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันเกิดขึ้น (มหาวิทยาลัยเกริก. 2554 : ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เกิดจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ และแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

การสร้างขวัญและกำลังใจในองค์การทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพต่อองค์การได้ตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งต้องเกิดจากการให้ด้วยความจริงใจ คนที่ได้กำลังใจจะมีความสุขและจะพลอยทำให้ทุกคนมีความสุขไปด้วย การมีขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพของชีวิตและสังคมดีขึ้น และยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง นอกจากนั้นยังเป็นการเสริมพลังให้บุคคลมีพลังกาย พลังใจ ที่จะดำรงชีวิต ที่จะทำงาน ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่ขวางหน้า และมีความมุมานะบากบั่นไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการได้

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด สำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติงานใด ๆ และเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของขวัญและกำลังใจ ดังนี้

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 66) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเมื่อถูกจูงใจ

เกริก วยัคฆานนท์ (2542 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญกำลังใจ คือ สภาพของจิตใจที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ทำให้เกิดความพอใจ เกิดความยินดี ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ตลอดจนความไม่พอใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวัน ขวัญและกำลังใจจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิต

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542 : 130) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีอยู่ในชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง

สถิตย์ กองคำ (2543 : 201) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง พลังของความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคล ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามจุดมุ่งหมาย

เสนาะ ติเยาว์ (2545 : 215) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ เป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

จากความหมายของขวัญและกำลังใจที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก ทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน

ต่อบุคคล ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของคน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจไว้ ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2540 : 168) กล่าวว่า การมีขวัญที่ดีเท่ากับเป็นการเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาทำให้การผลิตสูงขึ้นไปด้วย การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีกำลังขวัญสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายการบริหารงานบุคคล ความสำคัญของขวัญ จำแนกได้ดังนี้

1. ขวัญทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ สามัคคีในหมู่คณะเพื่อให้เกิดพลังร่วม

2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคลกล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย

4. ขวัญสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจไว้ว่าเป็นพื้นฐานอันสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การ ไม่ว่าจะในธุรกิจหรือระบบราชการก็ตามการบำรุงขวัญของพนักงานให้ดีมีแต่ผลดีที่จะเกิดขึ้นกับองค์การอย่างแน่นอนและความสำคัญของขวัญในการบริหาร มีดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

พูลสุข สังข์รุ่ง (2546 : 145) กล่าวว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะกำลังขวัญที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. การสร้างความจงรักภักดีมีสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

4. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฝันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

จากความสำคัญของขวัญที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลในองค์การมีขวัญดีแล้วจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ เพื่อร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความรักความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ดูแลรักษาขวัญของบุคลากรในองค์การให้มีขวัญดีอยู่เสมอ

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

การที่บุคคลจะมีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบของขวัญที่บุคคลนั้นมีประสบการณ์มา ซึ่งนักวิชาการกล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของขวัญไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 205) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 9 ประการ คือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจดีต่อกัน
2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
8. วิธีบริหารงานของหัวหน้างาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1961 : 368 – 369 ; อ้างถึงใน กิ่งแก้ว วัฒนะไกร. 2554 : 45-46) พบว่าความต้องการ (Want) ของคนงานในองค์การธุรกิจทั้งหลาย มีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวก สบาย ปลอดภัย และมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

เดวิส (Davis. 1972 : 29 – 30 ; อ้างถึงใน กิ่งแก้ว วัฒนะไกร. 2554 : 46) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญในการทำงาน โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน 500 คน ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ขวัญไม่ดี ความต้องการดังกล่าว ได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

6. การสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
9. งานที่กอร์ปไปด้วยสารประโยชน์
10. การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้คนในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจ ขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจ เป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือไม่ คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนปฏิบัติงานอยู่หรือไม่ สิ่งตอบแทนให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด การให้บำเหน็จบำนาญ การเลื่อนชั้นตำแหน่งสภาพการทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของพนักงานหรือไม่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์การ องค์การที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมเป็นองค์การที่บุคลากรรักและยินดีที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่ องค์การก็จะเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

โรช (Roach. 1958 : 419; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 367) ได้สำรวจความคิดเห็นของคนงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทางการบริหาร ได้สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของขวัญในบทความชื่อ " Dimensions of Employee Morale" ว่า ส่วนประกอบของขวัญมี 12 ประการ คือ

1. ทัศนคติโดยทั่วไปที่มีต่อองค์กร
2. ทัศนคติโดยทั่วไปที่มีต่อการควบคุมบังคับบัญชา
3. ความภาคภูมิใจในองค์กร
4. ความพึงพอใจในตัวงานเอง
5. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน
6. การควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น
7. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน
8. การปฏิบัติตนต่อบุคคลแต่ละคนในองค์กร
9. ความพอใจในอัตราค่าจ้าง
10. ทัศนคติที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการขององค์กร

11. ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสแห่งความก้าวหน้า

12. ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

นภดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7 ; อ้างถึงใน เนตรนภา มลาศรี. 2551 : 26) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์การว่าขึ้นอยู่กับสิ่ง ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างแรงงาน
2. สวัสดิการ
3. เนื้อหาของงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สภาพแวดล้อมของการทำงาน
6. ลักษณะการบริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
7. การสื่อสารภายในองค์การ

ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น พอสรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คน จะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความเต็มใจในการทำงานและมีความสุขกับการทำงาน รวมถึงการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและรู้สึกอยากทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องรู้ให้แน่ชัดว่า อะไรคือสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ และการที่องค์การใดมีสิ่งจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นย่อมจะมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือ พลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยดี หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้ การทำงานมีประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์การให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและก่อให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมที่จะต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์การ โดยการพยายามสนองความต้องการของบุคลากรมากขึ้นและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร และอยากที่จะอุทิศแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาพึงประสงค์ โดยความพึงพอใจมีความหมายในหลายลักษณะด้วยกัน เช่น ความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้น ๆ หรือความรู้สึกหรือเจตคติต่อการทำงานนั้น ๆ หรือความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ และเขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้ หรือความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่เขาได้รับจากการกระทำนั้น ๆ หรือความรู้สึกที่ดีหรือความประทับใจที่มีต่อการกระทำของบุคคลหรือการทำงานนั้น ๆ เป็นต้น

ความหมายของความพึงพอใจ

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและความหมายของความพึงพอใจ โดยมีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายทรรศนะด้วยกัน พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542 : 278-279) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ

2. ความพึงพอใจเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และสำเร็จจนเกิดเป็นความภูมิใจ และได้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่หวังไว้

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516 : 146-147 ; อ้างถึงใน นริษา นราศรี. 2544 : 28) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความต้องการทางร่างกาย มีความรุนแรงในตัวบุคคล ในการร่วมกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วจะรู้สึกต้องการความมั่นคง ปลอดภัยเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคง แล้วบุคคลจะเกิดความผูกพันมากขึ้นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

อุทัย หิรัญโต (2523 : 272 ; อ้างถึงใน นริษา นราศรี. 2544 : 28) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเกิดความสบายใจ เนื่องจากสามารถต้องสนองความต้องการของเขา ทำให้เขาเกิดความสุข

เดวิส (Davis. 1981: 83 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ใจช่วง. 2544 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานและผลประโยชน์ที่จะได้รับ

จอมพล พิเศษกุล (2547 : 13) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน พอบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ สภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก ทำให้บุคคลรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมี
ประสิทธิภาพด้วย

ความสำคัญของความพึงพอใจ

หน่วยงานใดก็ตามที่สนองความต้องการจัดบริการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สนองความต้องการแก่ผู้ปฏิบัติงานผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ทำให้ขาดประสิทธิภาพได้ (ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร. 2537: 54 ; อ้างถึงใน สุพรพรรณ อุลานันท์. 2552 : 10) จากเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ผลที่เกิดขึ้น คือ

1. การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น
2. การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. การเพิ่มผลงานในการผลิตมากขึ้น
4. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ
5. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนและขอร้อง
6. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
7. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้ทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสิ่งที่ทำก็จะเกิดแรงบันดาลใจ เกิดแรงกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานนั้น มีความรักผูกพันต่อองค์การและงานที่ทำ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำความก้าวหน้ามาพัฒนาองค์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมั่นคง

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบนั้นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และในแต่ละบุคคลอาจจะมีองค์ประกอบของความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน โดยสามารถศึกษาได้จากนักทฤษฎีที่กำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

โยธิน ศันสนยุทธ (2535 : 74-76) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแยกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ งาน คือ งานต้องเป็นที่น่าสนใจและมีความหมายส่วนบุคคลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ เงื่อนไขของงาน เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน โครงสร้างขององค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การควบคุมงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971: 280-283 ; อ้างถึงใน รัชวลี วรวุฒิ. 2549: 14-15) สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาถนัดก็จะเกิดความพอใจ

2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Companion & Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความนำความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิงและเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อสนเทศคำสั่งการทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีมีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

ประโยชน์ของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจมีประโยชน์เป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นกระบวนการและเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความศรัทธาและเต็มใจ เพื่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของความพึงพอใจ ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2533 : 230-231) กล่าวว่า ประโยชน์ของการสำรวจความพอใจงานจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทั่วไปเราจะใช้การสำรวจความพอใจงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย 4 อย่าง ดังนี้

1. การค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์การ
2. การค้นหาสาเหตุการออกจากงานและการขาดงาน
3. การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของพนักงาน
4. การกระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานให้ดีขึ้น

สุรินทร์ แก้วชูฟอง (2542 : 11 ; อ้างถึงใน พิชิต บุตรศรีสวย. 2546 : 22) ได้ศึกษาความพึงพอใจและกล่าวถึงประโยชน์ของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานจำเป็นต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานขององค์การ และเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนตอบสนองความต้องการคนในองค์การให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแยกได้ ดังนี้

1. สร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ และแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเป็นการสร้างพลัง
3. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คนในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยศีลธรรมอันดี ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกองค์การ เกิดความสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าแก่องค์การและสมาชิกในองค์การ
7. ทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ในองค์การที่ตนปฏิบัติงานทำให้เกิดความสบายใจ สุขใจ ในการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้กับคนในองค์การ เพราะร่างกายแข็งแรงจะอยู่กับหัวใจที่เป็นสุข

8. ลดความขัดแย้งของคนในองค์การ ให้มีความสมัครสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

9. หน่วยงานหรือองค์การมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์เกื้อหนุนให้กันทุก ๆ ฝ่าย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานหรือลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าองค์การใดสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้ บุคลากรในองค์การนั้นก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และมีความยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้กับองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดกับองค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ อันจะนำมาซึ่งความเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง ทำให้มีส่วนรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรค และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเอง ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวพัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง รู้จักการปกครองตนเอง ทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น มี

ส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

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

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็กลายสภาพเป็น รัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาลอำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นสำคัญ รวมทั้งที่เป็นนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใด จึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครอง ท้องถิ่นนั้นๆ

3.3 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานครคือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

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

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

จากที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น จึงพอจะสรุปความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลในส่วนกลางให้ หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองตนเองซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อผลประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้ง ทำให้ประชาชนเกิดความสำนึก ในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตนในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่างๆ

อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งนี้เป็นการแบ่งเบาทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ ย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากจะทำให้ประชาชนได้รู้จักการปกครองตนเองโดยการกำหนดอนาคตของท้องถิ่นของตนเองแล้ว ยังทำให้ได้มีส่วนร่วมในการเมืองทุกขั้นตอน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ทราบสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อ

การพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2544 : 21-24) กล่าวถึง ลักษณะความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ในประการต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับพื้นฐานล่างสุดของสถาบันการปกครองประเทศและเป็นการปกครองระดับรองลงมาจากการปกครองระดับภูมิภาคและระดับประเทศหรือรัฐบาลกลาง

2. มีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกไปต่างหากจากรัฐบาล เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำบริการสาธารณะเขตพื้นที่ที่กำหนด โดยมีรายได้ ทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของตนเอง จัดเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น เทศบาลมีคณะเทศมนตรีเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร มีสภาเทศบาลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นบางรูป อาจจัดองค์กรและการบริหารเป็นรูปแบบอื่นๆ ก็ได้ซึ่งเป็นไปตามสภาพและความเหมาะสม การกำหนดให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นแยกออกต่างหากจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคหรือรัฐบาลกลาง และเพื่อจะได้มีอำนาจอิสระและสิทธิต่างๆ ที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ตามกฎหมายด้วย นอกจากนี้องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีรายได้เป็นของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ในการเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อนำมาทำงบประมาณกำหนดการใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นด้วยเงินประมาณของท้องถิ่นเอง พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรฝ่ายบริหารดังกล่าวข้างต้น

3. มีการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินงานองค์การการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางหรือรัฐบาลไปยังท้องถิ่น รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจหน้าที่บางอย่างในทางปกครอง และในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นรับไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของตนเอง การบริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน การเลือกตั้งนับได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรฝ่ายบริหาร หรือองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกหัวหน้าฝ่ายบริหารท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น การเลือกตั้งดังกล่าวต้องเป็นไปตามรูปแบบประชาธิปไตย และต้องมีการเลือกตั้งตาม

กำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย ซึ่งเป็นไปตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

4. มีอิสระในการดำเนินกิจการของส่วนท้องถิ่น องค์การการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระของตน ในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ได้เอง โดยไม่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลาง มีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินและสั่งการในการปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขต ที่กฎหมายกำหนดและดำเนินกิจการด้วยงบประมาณ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลเท่านั้น การใช้อำนาจอิสระของท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตที่เหมาะสมมีอำนาจน้อยเกินไปก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นและประชาชนได้สมเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่น แต่ถ้ามีอำนาจมากเกินไปจนไม่มีขอบเขต ก็จะมีสภาพไม่ต่างกับรัฐอธิปไตย ซึ่งเป็นอันตรายต่อเอกภาพของรัฐ และอำนาจอิสระในการดำเนินกิจการของหน่วยองค์การปกครองท้องถิ่นต้องเข้าใจว่าเป็นไปไม่ได้ที่ปราศจากการควบคุมจากรัฐบาลกลางเลย เพราะถ้าเป็นเช่นนี้หน่วยการปกครองนั้น จะเป็นรัฐอิสระไปทันที ดังนั้น จึงต้องอยู่ในกำกับหรือการควบคุมของรัฐบาลกลางเพื่อความมั่นคงของรัฐและประโยชน์ส่วนรวม

ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อหนี้พันธะทางกฎหมาย

2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะจะมีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นกาลเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจนหรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มกระทำการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น จะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกคณะผู้บริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

5. มีอิสระการบริหารอย่างเพียงพอ ในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด โดยรัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงสนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามควร มีการจัดหารายได้ในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระจากรัฐ การกำกับดูแลเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 15) ได้ระบุไว้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นหากจะแจกแจงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแจกแจงได้ ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ ได้อย่างเป็นอิสระพอสมควร การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้น โดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลาง และสามารถก่อพันธะทางกฎหมายได้

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนต้องมีส่วนร่วม มีสิทธิในการปกครองตัวเอง การดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้ เป็นกระบวนการที่มิใช่กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยกระบวนการทางการเมืองที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ประชาชนจะเป็นผู้เลือกตัวแทนเพื่อทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่น หรือเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตนได้

3. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนมีอำนาจอิสระในการบริหารกิจกรรม ภายในวงกรอบกิจกรรม และในขอบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลาง หรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการ

ดำเนินงาน คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น การได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลหรือสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้รวมทั้งสามารถจัดหารายได้อื่น ๆ ได้เองตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยระดับท้องถิ่น โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้การปกครองตนเองอันเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้ง่ายสามารถแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นแต่ละแห่งได้รวดเร็ว

ชาญชัย แสวงศักดิ์ (2542 : ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกับกำดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างกว้างขวาง

อุทัย หิรัญโต (2532 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม. 2552 : 31-32) ได้กำหนดองค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ (UNO) โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น

โกวิทย์ พวงงาม (2552 : 33) กล่าวว่า คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2534 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2534 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค กับหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึง องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงกรม
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น คือการมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการ มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานของตนเอง งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บและมีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

การศึกษาปัจจุบันและอนาคตของประเทศไทย การมองย้อนไปในอดีตและความพยายามนำอดีตในทางที่ดีมาปรับใช้หรือเป็นแบบอย่างสำหรับปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ดัง

การศึกษาถึงการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลของประเทศไทยก็เพื่อจะได้นำส่วนที่ดีมาใช้และมีส่วนช่วยทำให้เข้าใจเทศบาลมากขึ้นด้วย

เทศบาล นับได้ว่าเป็นจุดกำเนิดของการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกของประเทศไทย โดยถือกำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุด เมื่อพุทธศักราช 2540 รัชกาลที่ 5 ทรงมีพระราชดำริให้ทดลองจัดตั้งหน่วยการปกครองแบบใหม่ในระดับท้องถิ่น เรียกว่า สุขาภิบาล และมีการจัดตั้งกรมสุขาภิบาลขึ้นมา สำหรับเจ้าพนักงานที่จะเข้ามาดูแลสุขาภิบาลกรุงเทพ ฯ นั้น เสนาบดีกระทรวงนครบาลเป็นผู้เลือก (โกวิทย์ พวงงาม. 2552 : 105)

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

ทองอาน พาไธสง (2550 : 143) กล่าวว่า พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

2. เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติ และซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติ และซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

หน้าที่เทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

กรมการปกครอง (2543 : 251) กล่าวว่า มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

5. การสาธารณูปการ

6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุปได้ว่า เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาบนพื้นฐานของแนวคิดในการกระจายศูนย์อำนาจการปกครอง จากเดิมที่ส่วนกลางดำเนินการปกครองเปลี่ยนเป็นให้อำนาจในการปกครองตกอยู่แก่บรรดาประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆเอง โดยที่ส่วนกลางจะลดบทบาทหน้าที่ของตนลงไปจากเดิมที่ปกครองเองทั้งหมดทั่วราชอาณาจักร เหลือเพียงการกำกับดูแลบรรดาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายอยู่ห่างๆเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ มีเจตจำนงอิสระอย่างแท้จริงในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดให้กับตน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้แทนในสภาท้องถิ่นด้วยตัวเอง และการจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภทนั้น จะพิจารณาจากจำนวนประชากร ความเจริญทางเศรษฐกิจ และความสำคัญทางการเมืองเป็นหลัก ซึ่งการจัดตั้งเทศบาลนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่น และตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเพื่อยกฐานะเป็นเทศบาลต่อไป

บริบทของเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

จากนี้ไปผู้วิจัยจะได้นำบริบทของเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มากล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (สำนักเทศบาลตำบลโคกม้า. 2554 : 5-9)

ประวัติความเป็นมา

เดิมตำบลโคกม้า มีฐานะเป็นสภาตำบล และได้มีการยกฐานะจากสภาตำบลโคกม้าเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบล” มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2539 และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกม้า ได้รับการยกฐานะเป็น “เทศบาลตำบลโคกม้า” เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2551

ลักษณะที่ตั้ง

สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า ตั้งอยู่ที่บ้านโคกงิ้ว หมู่ที่ 8 ตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอประโคนชัย ห่างจากอำเภอประโคนชัยประมาณ 4 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ประมาณ 39 กิโลเมตร

เนื้อที่

เทศบาลตำบลโคกม้า มีพื้นที่ประมาณ 38.255 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 27,500 ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดต่อ ตำบลบ้านไทร และตำบลโคกตูม
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดต่อ ตำบลประโคนชัย และตำบลประทัดบุ

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อ ตำบลประโคนชัย

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อ ตำบลตะโกตาพิ

การปกครอง

ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลโคกม้า มีทั้งหมด 9 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านโคกกลาง

หมู่ที่ 2 บ้านโคกม้า

หมู่ที่ 3 บ้านตะลุงเก่า

หมู่ที่ 4 บ้านโคกเพชร

หมู่ที่ 5 บ้านฉันเพล

หมู่ที่ 6 บ้านเกียรติเจริญ

หมู่ที่ 7 บ้านหนองปรือ

หมู่ที่ 8 บ้านโคกงิ้ว

หมู่ที่ 9 บ้านตะลุงเก่า

ประชากร

มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 7,222 คน แยกเป็น ชาย 3,597 คน หญิง 3,625 คน มีจำนวนครัวเรือน 1,624 ครัวเรือน และความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ 118 คนต่อตารางกิโลเมตร

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา คิดเป็นร้อยละ 98 ของประชากรทั้งหมด อาชีพรองลงมา คือ รับจ้าง เลี้ยงสัตว์

พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ข้าวหอมมะลิ ซึ่งมีพื้นที่ปลูกประมาณ 24,022 ไร่ ผลผลิตข้าวเฉลี่ย 352 กิโลกรัม/ไร่

ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ คือ ผ้าไหมบ้านฉันเพล

สภาพทางสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) จำนวน 1 แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง

สถาบันและองค์การทางศาสนา

- วัด จำนวน 2 แห่ง

- สำนักสงฆ์ จำนวน 3 แห่ง

การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล จำนวน 1 แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน 1 แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน จำนวน 9 แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 216 จำนวน 1 แห่ง
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน 60 คน
- อาสาสมัครตำรวจบ้าน จำนวน 60 คน

การบริการพื้นฐาน

การไฟฟ้า

- หมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง 9 หมู่บ้าน
- ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ 1,602 ครัวเรือน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- อ่างเก็บน้ำ จำนวน 1 แห่ง
- ห้วยและคลอง จำนวน 19 แห่ง

ด้านการเมืองการบริหาร

การบริหารของเทศบาลตำบลโคกม้า มีดังนี้

1. การบริหารของเทศบาลตำบลโคกม้า ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1.1 สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวน 12 คน โดยอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

1.2 นายกเทศมนตรี ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย โดยมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และนายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

2. ฝ่ายพนักงานประจำ มีปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานประจำรวมถึงลูกจ้าง

ตาราง 1 อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง

ลำดับที่	หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1	สำนักงานปลัดเทศบาล	8	-	2	5
2	กองคลัง	7	-	1	1
3	กองช่าง	1	-	2	-
4	กองการศึกษา	3	-	5	-
5	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	-	-	17
6	กองวิชาการและแผน	1	-	1	-
7	กองสวัสดิการและสังคม	1	-	2	-
รวม		**22**	**-**	**13**	**23**

หมายเหตุ : ข้อมูลอัตรากำลัง ณ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

ที่มา : สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า (2554 : 3)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวข้องและได้นำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติให้แก่องค์การ ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ

กชพร ชาวท่าโขลง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

สลิลรัตน์ ขุมทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างประจำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ แต่พบ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ คือปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติให้แก่องค์การ และด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .01 สำหรับปัจจัยด้านและด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น พบว่า ตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรุทัย จันทร์ช้อย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การมากที่สุด รองลงมาความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ และความผูกพันในด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง

เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความภูมิใจและการยอมรับขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

มศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ขวัญชนก แก้วจงกุล (2554 : 62) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรให้มีรางวัลให้กับพนักงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ถึงแม้รางวัลนั้นจะไม่เป็นรางวัลที่มีค่ามากหรือไม่เป็นสิ่งของ เช่น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเที่ยงธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้มั่นคง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานขององค์การในปัจจุบันการสร้างความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นตัวทำนายสภาพความคงอยู่ของพนักงานเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงานในการดูแลกำลังคน การบริหารบุคคลในการทำงานทำให้การบริหารงานนำมาซึ่งศักยภาพในการทำงาน พนักงานมีความร่วมมือกันในการทำงานมากยิ่งขึ้นเนื่องจากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การย่อมส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายซึ่งจะนำองค์การสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 58 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า. 2554 : 3)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

ดังรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1	สำนักปลัดเทศบาล	8	-	2	5
2	กองคลัง	7	-	1	1
3	กองช่าง	1	-	2	-
4	กองการศึกษา	3	-	5	-
5	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	-	-	17
6	กองวิชาการและแผน	1	-	1	-
7	กองสวัสดิการและสังคม	1	-	2	-
รวม		**22**	**-**	**13**	**23**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใน 3 ด้านได้แก่ ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้

2.2 ศึกษาเทคนิค และวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริงเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด รองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.2 ดร.กระพัน ศรีงาน รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 ดร. อำนวย ปิ่นพิลา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8405 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถดำเนินการต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกเทศมนตรีตำบลโคกม้า เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอความร่วมมือจากพนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังเทศบาลตำบลโคกม้า เพื่อแจกจ่ายให้พนักงานเทศบาลตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามที่เทศบาลตำบลโคกม้า
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า ด้วยตนเอง
5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด
6. แบบสอบถาม จำนวน 58 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางโดยภาพรวมและรายด้าน และประกอบกับคำบรรยาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 209)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การมาก
2.51 - 3.50	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
1.51 - 2.50	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การน้อย
1.00 – 1.50	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยเสนอขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	**58**	**100**
1. เพศ		
1.1 ชาย	22	37.93
1.2 หญิง	36	62.07
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 20 ปี	0	0.00
2.2 20 – 30 ปี	23	39.66
2.3 31 – 40 ปี	24	41.38
2.4 41 – 50 ปี	11	18.97
2.5 51 ปีขึ้นไป	0	0.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	27	46.55
3.2 สมรส	29	50.00
3.3 ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	3.45
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	11	18.97
4.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	5	8.62
4.3 อนุปริญญา / ปวส.	9	15.52
4.4 ปริญญาตรี	32	55.17
4.5 สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.72
5. ตำแหน่ง		
5.1 พนักงานเทศบาลสามัญ	22	37.93
5.2 ลูกจ้างประจำ	0	0.00
5.3 พนักงานจ้าง	36	62.07

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
6.1 น้อยกว่า 1 ปี	13	22.41
6.1 1 – 5 ปี	33	56.90
6.3 6 –10 ปี	11	18.97
6.4 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	1	1.72

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบสอบถาม จำนวน 58 คน จำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 เป็นหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 รองลงมาคือช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มี

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สถานภาพสมรส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือสถานภาพม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.17 รองลงมาคือจบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ พนักงานจ้าง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมาคือ พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน 22 คน
คิดเป็นร้อยละ 37.93 ส่วนลูกจ้างประจำ ไม่มี

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ลักษณะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ความรู้สึกเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ			
1. ท่านคิดว่านโยบายขององค์การนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.50	0.73	มาก
2. การบริหารงานขององค์การนี้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	3.16	0.81	ปานกลาง
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์การแห่งนี้	3.64	0.71	มาก
4. ท่านคิดว่าองค์การนี้ให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ	3.31	0.59	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานขององค์การนี้สนับสนุนให้ท่านประสบความสำเร็จ	3.59	0.65	มาก
6. ท่านคิดว่านโยบายขององค์การนี้สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	3.74	0.66	มาก
7. ค่านิยมการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ	3.69	0.75	มาก
8. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.76	0.50	มาก
9. ท่านคิดว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์การนี้	3.60	0.62	มาก
10. การบริหารงานขององค์การนี้ให้ความสนใจสวัสดิการและความเป็นอยู่ของพนักงาน	3.47	0.86	ปานกลาง
รวม	**3.54**	**0.47**	**มาก**

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 2 ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ			
11. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	3.98	0.73	มาก
12. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดกำลัง	4.16	0.52	มาก
13. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เสร็จตามเวลา	4.14	0.43	มาก
14. งานที่ทำอยู่ในองค์การสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตของท่าน	3.84	0.64	มาก
15. ท่านอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานในหน้าที่	4.05	0.57	มาก
16. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.02	0.54	มาก
17. ท่านจะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	4.05	0.43	มาก
18. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ใดๆ ตอบแทน	3.86	0.60	มาก
19. ท่านได้พัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานขององค์การให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.51	มาก
20. ท่านมีส่วนทำให้งานทุกอย่างขององค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ	3.81	0.63	มาก
รวม	**3.99**	**0.37**	**มาก**
ด้านที่ 3 ความรู้สึกเกี่ยวกับความองการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ			
21. องค์การนี้ให้รางวัลกับบุคลากรทุกคนจนเป็นที่พอใจเสมอ	3.59	0.72	มาก
22. ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์การนี้จนเกษียณอายุราชการ	3.67	0.57	มาก
23. ท่านมีความยินดีที่จะเลือกทำงานกับองค์การนี้มากกว่าหน่วยงานอื่นที่สามารถเลือกได้	3.72	0.61	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
24. แม้มีตำแหน่งงานที่ท้าทายจากองค์การอื่นรอรับท่าน ก็ไม่คิดย้ายออกจากองค์การนี้	3.41	0.62	ปานกลาง
25. ท่านทำงานที่องค์การนี้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.16	0.55	มาก
26. ท่านมีความยินดีและภูมิใจเสมอที่จะบอกทุกคนว่าท่านทำงานที่องค์การนี้	4.12	0.46	มาก
27. ท่านร่วมสร้างองค์การนี้ให้มีความมั่นคง	3.90	0.55	มาก
28. ท่านจะทำงานกับองค์การนี้เท่าที่องค์การนี้จะยังคงอยู่	3.76	0.50	มาก
29. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่องค์การนี้	3.26	0.71	ปานกลาง
30. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.05	0.66	มาก
รวม	**3.76**	**0.38**	**มาก**
ความผูกพัน	**3.76**	**0.34**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้ามีความรู้สึกเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2. , 4. และข้อ 10. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 8. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$=3.76) รองลงมาคือข้อ 6. ท่านคิดว่านโยบายขององค์การนี้สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$=3.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 2. การบริหารงานขององค์การนี้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$=3.16) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึกกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์การนี้ให้ความสนใจสวัสดิการและความเป็นอยู่ของพนักงาน (S.D.=0.86) รองลงมาคือ การบริหารงานขององค์การนี้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (S.D.=0.81)

ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้ามีความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 12. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดกำลัง ($\overline{X}$=4.16) รองลงมาคือข้อ 13. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เสร็จตามเวลา ($\overline{X}$=4.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 20. ท่านมีส่วนทำให้งานทุกอย่างขององค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

($\overline{X}$=3.81) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในการปฏิบัติว่าท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (S.D. = 0.71) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ในองค์การสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตของท่าน (S.D. = 0.64)

นอกนั้นพนักงานเทศตำบลโคกม้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 24. และข้อ 29. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 25. ท่านทำงานที่องค์การนี้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\overline{X}$=4.16) รองลงมาคือข้อ 26. ท่านมีความยินดีและภูมิใจเสมอที่จะบอกทุกคนว่าท่านทำงานที่องค์การนี้ ($\overline{X}$=4.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 29. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่องค์การนี้ ($\overline{X}$=3.26) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างความต้องการแสดงออก กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในต้องการแสดงออกว่าองค์การนี้ให้กับบุคลากรทุกคนจนเป็นที่พอใจเสมอ (S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่องค์การนี้ (S.D. = 0.71)

โดยภาพรวมแล้ว พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.76)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	22	44.90
2	ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร	16	32.65
3	ควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อความสามัคคี	11	22.45
รวม		**49**	**100**

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมา คือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 32.65 และควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ 22.45 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
   - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
   - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 58 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8405

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงนายกเทศมนตรีตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามจำนวน 58 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

4.2 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ รองลงมาคือ ด้านต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อพิจารณาในความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รองลงมาคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร และควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อความสามัคคี ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า เพื่อหาแนวทางที่จะแก้ไข และพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะเป็นองค์การที่เหมือนบ้านหลังที่สองและเป็นที่แสวงหาความสำเร็จในชีวิตของตน นโยบายขององค์การนี้สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การบริหารงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ งานที่ทำอยู่ในองค์การมีความสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิต และจะทำงานที่องค์การนี้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มที่เพื่อให้เสร็จตามเวลา และจะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานในหน้าที่และมีความยินดีและภาพภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์การนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะนโยบายขององค์การนี้มีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ค่านิยมการทำงานมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารงานขององค์การให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและความเป็นอยู่ของพนักงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลรัตน์ ขุมทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะงานที่ทำอยู่ในองค์การมีความสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตจึงอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดกำลัง และเต็มที่เพื่อให้เสร็จตามเวลาและทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ใดๆตอบแทน ได้พัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานขององค์การให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนทำให้งานทุกอย่างขององค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การอยู่ในระดับมาก

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การนี้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการสนับสนุนการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม จึงมีความยินดีและภูมิใจที่จะบอกว่าทำงานที่องค์การนี้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และจะร่วมสร้างองค์การนี้ให้มีความมั่นคงและจะทำงานกับองค์การนี้เท่าที่องค์การนี้จะยังคงอยู่ มีความยินดีที่จะเลือกทำงานกับองค์การนี้มากกว่าหน่วยงานอื่นที่สามารถเลือกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุทัย จันทร์ช้อย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตนอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการยกย่อง การยอมรับ การให้รางวัลกับบุคลากรที่ทำงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และควรเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก แก้วจงกุล (2554 : 64) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คือ ควรให้มีรางวัลให้กับพนักงานใน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ถึงแม้รางวัลนั้นจะไม่เป็นรางวัลที่มีค่ามากหรือไม่เป็นสิ่งของ เช่น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเที่ยงธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้มั่นคง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกม้า และผู้เกี่ยวข้อง ต้องรักษาไว้ในส่วนที่ดีอยู่แล้ว และควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์การนี้ และอยากเป็นพนักงานในองค์การนี้ต่อไป ไม่ขอโอนหรือลาออกเพื่อไปทำงานในหน่วยงานอื่น และส่งผลให้พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การตามหน้าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกม้า และผู้เกี่ยวข้อง ควรสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับพนักงาน และส่งเสริมปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานมีความรักหวงแหนในองค์การ และภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงาน ให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุการแก้ไขและจะนำไปสู่ความสำเร็จของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ กับพื้นที่อื่นๆ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข

ความผูกพันและความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและแนวทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติงานจริงของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า ที่มีต่อเทศบาลตำบลโคกม้า เพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานของผู้บริหาร และนำไปพัฒนาคนและพัฒนางานต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บรรณานุกรม

กชพร ชาวท่าโขลง. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี.** การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรกนก ภาสน์นิธิ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอซ อินชัวรันซ์ จำกัด.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2543). **คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.

กิ่งแก้ว วัฒนะไกร. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เกริก วยัคฆานนท์. (2542). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

เกษม มานวธงชัย. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) : ศึกษากรณีหน่วยงานบริหารธุรกิจลูกค้าบุคคล กรุงเทพ.** ปัญหาพิเศษ ศศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

โกวิทย์ พวงงาม. (2544). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

_____. (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขวัญชนก แก้วจงกุล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จอมพล พิเศษกุล. (2547). **ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ.** วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.

จันทร์เพ็ญ ทาชิกาวา. (2550). **การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัท ชิน - เอ ไฮเทค จำกัด.** ปัญหาพิเศษ ศศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). **กฎหมายปกครอง.** กรุงเทพฯ : วิญญชน.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิฆเณศ พริ้นท์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

ณัชกานต์ กรุดเงิน. (2544). **ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทโกลดิเม็กซ์อินเตอร์เทรด จำกัด.** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

ทองอาน พาไชสง. (2550). **ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น .** กรุงเทพฯ : หจก.วี.เจ.พริ้นติ้ง.

ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546). **วิถีชีวิตไทย : วัฒนธรรมทางการเมืองของคนรุ่นใหม่.** กรุงเทพฯ : โครงการเอกสารและตำรา สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิด้า.

นริษา นราศรี. (2544). **การศึกษาความพึงพอใจของบทเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดในกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตของโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.** การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เนตรนภา มลาศรี. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษ ศศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ปธาน สุวรรณมงคล . (2547). **การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 .** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ประสิทธิ์ ใจช่วง. (2544). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาอำเภอในจังหวัดสกลนคร.** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

พิชิต บุตรศรีสวย. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขต 9**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน.** การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พูลสุข สังข์รุ่ง. (2546). **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). **จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยเกริก. (2554). **แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ.** สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2554. แหล่งที่มา http://www.krirk.ac.th.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2549). **องค์การและการจัดการงานบุคคล.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มศารัศม์ วีระยุทธศิลป์. (2553). **ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์.** ภาคนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วี.เจ.พริ้นติ้ง.

โยธิน ศันสนยุทธ. (2535). **มนุษยสัมพันธ์จิตวิทยาการทำงานในองค์กร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นำกัง.

ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. (2532). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

รัชวลี วรวุฒิ. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ร.ม (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รุจี อุศศิลป์ศักดิ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วเรศ ทยามันทรินันท์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์.** เชียงใหม่ : คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์. (2552). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.** ภาคนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สถาบันพระปกเกล้า. (2548). **ความขัดแย้ง : หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา.** กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

สถิตย์ กองคำ. (2543). **มนุษยสัมพันธ์สำหรับการบริหาร.** นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

สมยศ นาวีการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ.

_____. (2547). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). **การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

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

สร้อยตระกูล (ติวนานนท์) อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติชัย อินทรอ่อน. (2551, มีนาคม). **"ความผูกพัน".** วารสารทรัพยากรมนุษย์. 3(1) : 21.

สุพรพรรณ อุลานันท์. (2552). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุรพล พยอมแย้ม. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า. (2554). **แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2555 – 2557).** บุรีรัมย์ : สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า.

_____. (2554). **งานบริหารบุคคล.** บุรีรัมย์ : สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า.

เสนาะ ติเยาว์. (2545). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม.**
การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรุทัย จันทร์แช่มช้อย. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน.** การค้นคว้าอิสระ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาคม ไตรพยัคฆ์. (2549). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร.**
วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2540). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว ๒๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด

ด้วย จ่าเอกอภินันท์ บัตรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว ๒๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย จ่าเอกอภินันท์ บัตรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว ๒๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อำนวย ปิ่นพิลา

ด้วย จ่าเอกอภินันท์ บัตรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๒๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลพลับพลาชัย

ด้วย นายจ่าเอกอภินันท์ บัตรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำกาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองเครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้น จึงขออนุญาตให้ จ่าเอกอภินันท์ บัตรประโคน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๓๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกม้า

ด้วย จ่าเอกอภินันท์ บัตรประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า

อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ใน 3 ด้านคือ

1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงทุกประการ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อภินันท์ บัตรประโคน
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดจงทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 20 ปี ( ) 20 – 30 ปี

( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 – 5 ปี

( ) 61 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) ม่าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

( ) อนุปริญญา / ปวส.

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

( ) พนักงานเทศบาลสามัญ ( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป)

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1–5 ปี

( ) 6–10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

กำหนดให้ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันมาก
3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันน้อย
1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันน้อยที่สุด

2.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความรู้สึก	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดว่านโยบายขององค์การนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
2. การบริหารงานขององค์การนี้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	.....	.....	.....	.....	.....
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์การแห่งนี้	.....	.....	.....	.....	.....
4. ท่านคิดว่าองค์การนี้ให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ	.....	.....	.....	.....	.....
5. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานขององค์การนี้สนับสนุนให้ท่านประสบความสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....
6. ท่านคิดว่านโยบายขององค์การนี้สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....
7. ค่านิยมการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ	.....	.....	.....	.....	.....
8. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
9. ท่านคิดว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์การนี้	.....	.....	.....	.....	.....
10. การบริหารงานขององค์การนี้ให้ความสนใจสวัสดิการและความเป็นอยู่ของพนักงาน	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

การปฏิบัติ	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
11. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....
12. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดกำลัง	.....	.....	.....	.....	.....
13. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เสร็จตามเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
14. งานที่ทำอยู่ในองค์การสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
15. ท่านอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานในหน้าที่	.....	.....	.....	.....	.....
16. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
17. ท่านจะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
18. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ใดๆตอบแทน	.....	.....	.....	.....	.....
19. ท่านได้พัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานขององค์การให้ดี ขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
20. ท่านมีส่วนทำให้งานทุกอย่างขององค์การสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ทุกประการ	.....	.....	.....	.....	.....

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.3 ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความต้องการแสดงออก	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
21. องค์การนี้ให้รางวัลกับบุคลากรทุกคนจนเป็นที่พอใจเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
22. ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์การนี้จนเกษียณอายุราชการ	.....	.....	.....	.....	.....
23. ท่านมีความยินดีที่จะเลือกทำงานกับองค์การนี้ มากกว่าหน่วยงานอื่นที่สามารถเลือกได้สะอาดและพอเพียง	.....	.....	.....	.....	.....
24. แม้มีตำแหน่งงานที่ท้าทายจากองค์การอื่นรอรับท่าน ก็ไม่คิดย้ายออกจากองค์การนี้	.....	.....	.....	.....	.....
25. ท่านทำงานที่องค์การนี้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	.....	.....	.....	.....	.....
26. ท่านมีความยินดีและภูมิใจเสมอที่จะบอกทุกคนว่า ท่านทำงานที่องค์การนี้	.....	.....	.....	.....	.....
27. ท่านร่วมสร้างองค์การนี้ให้มีความมั่นคง	.....	.....	.....	.....	.....
28. ท่านจะทำงานกับองค์การนี้เท่าที่องค์การนี้จะยังคงอยู่	.....	.....	.....	.....	.....
29. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่องค์การนี้	.....	.....	.....	.....	.....
30. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในประเด็นปัญหา และอุปสรรค พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะโดยอิสระ

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้*****

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

****** 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
A1	103.8000	79.8207	.5409	.8297
A2	102.9333	83.4437	.2307	.8405
A3	102.5333	84.8782	.2008	.8403
A4	102.8667	85.8437	.1269	.8422
A5	102.4667	82.9471	.3732	.8354
A6	103.0667	80.5471	.3676	.8358
A7	102.8333	79.1092	.5638	.8286
A8	102.4667	85.0161	.2209	.8394
A9	102.6000	83.8345	.4020	.8354
A10	102.7333	76.4092	.6744	.8234
B11	102.1667	83.6609	.2440	.8396
B12	102.0667	81.9954	.3133	.8376
B13	102.0667	81.1678	.5721	.8303
B14	102.2667	82.2713	.3887	.8348
B15	102.1000	81.1276	.4972	.8316
B16	102.2333	83.5644	.3271	.8367
B17	102.1667	80.8333	.6270	.8292
B18	102.3333	81.4713	.4628	.8326
B19	102.1333	86.1885	.1260	.8416
B20	102.2667	86.0644	.1212	.8420
C21	103.2000	78.1655	.4340	.8335
C22	102.4333	83.4954	.3718	.8357
C23	102.9000	82.6448	.2626	.8397
C24	103.3333	82.6437	.4021	.8346
C25	102.3000	83.4586	.2636	.8389
C26	102.2667	82.7540	.4231	.8343
C27	103.0000	80.4138	.4761	.8317
C28	102.6667	84.3678	.2952	.8376
C29	103.7000	82.1483	.2666	.8401
C30	102.9333	84.5471	.2033	.8405

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 30

Alpha = .8405

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	อภินันท์ บัตรประโคน
วันเดือนปีเกิด	8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2513
สถานที่เกิด	อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	18 หมู่ที่ 7 ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 31150
ตำแหน่งหน้าที่	หัวหน้าฝ่ายปกครองและป้องกัน เทศบาลตำบลประโคนชัย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ 2531 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ 2535 ประกาศนียบัตรนักเรียนจ่าทหารเรือ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ ตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
	พ.ศ 2550 รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ศ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ 2555 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ BURIRAM RAJABHAT University