



การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล
และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

THE COMPARISON OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, SUB-DISTRICT AND DISTRICT
MUNICIPALITIES IN AMPHOE PANASNIKOM, CHON BURI PROVINCE

ชุตินา ทองคำพันธุ์

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123



59930003_718032770

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล
และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ชุตติมา ทองคำพันธุ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

THE COMPARISON OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, SUB-DISTRICT AND DISTRICT
MUNICIPALITIES IN AMPHOE PANASNIKOM, CHON BURI PROVINCE

CHUTIMA THONGKOMPAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



718032770

BUU iThesis 59930003 independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ชุติมา ทองคำพันธ์ุ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

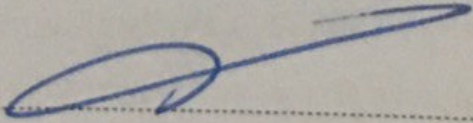
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

กาญจนา บุณยยัง ประธาน
(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุณยยัง)

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

ชนวัฒน์ พิมลจินดา กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)
วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

59930003: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กรบริหารส่วนตำบล, เทศบาลตำบล, เทศบาลเมือง, อำเภอพนัสนิคม

ชูดิมา ทองคำพันธุ์: การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี (THE COMPARISON OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, SUB-DISTRICT AND DISTRICT MUNICIPALITIES IN AMPHOE PANASNIKOM, CHON BURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ปี พ.ศ. 2560

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามลักษณะองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 412 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One-way ANOVA Brown-forsythe และ Welch ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และ Dunnett C โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านน้อยกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง



718032770

59930003: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT, SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
DISTRICT MUNICIPALITY, AMPHOE PANASNIKOM

CHUTIMA THONGKOMPAN: THE COMPARISON OF ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AMONG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, SUB-
DISTRICT AND DISTRICT MUNICIPALITIES IN AMPHOE PANASNIKOM, CHON
BURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: TIENKAEW LIEMSUWAN 2017

The purpose of this study was to examine a level of organizational commitment among personnel, working for sub-district administrative organizations, sub-district and district municipalities, located in Amphoe Panasnikom, Chon Buri Province. Also, this study intended to compare the level of organizational commitment among these personnel as classified by types of organizations for which they worked. The subjects participating in this study were 412 employees, working for sub-district administrative organizations, sub-district and district municipalities in Amphoe Panasnikom, Chon Buri Province. These subjects were recruited by a cluster sampling technique. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, mean, and standard deviation. To test the hypotheses, the test of One-way ANOVA, Brown-Forsythe and Welch were administered. In order to test the differences between pairs, the tests of Scheffe and Dunnett C were used with a pre-set of a significant level at .05.

The results of the study revealed that the level of organizational commitment among the subjects, working for sub-district administrative organizations was at a moderate level. When considering each aspect, while the one in relation to affective commitment was rated at a high level, both continuance and normative commitment were rated at a moderate level. Also, it was found that the level of organizational commitment among the subjects working for sub-district and district municipalities was at a high level. In addition, based on the results from the tests of hypotheses, there were statistically significant differences in the level of organizational commitment among the subjects who worked for different types of organizations at a significant



level of .05. It was shown that the subjects working for sub-district administrative organizations demonstrated a lower level of organizational commitment than their counterparts who worked for sub-district and district municipalities.



718032770

BUU iThesis 59930003 independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษา และได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. กาญจนา บุญยัง และ ดร. ชิตพล ชัยมะดัน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้ารับการศึกษา ซึ่งความรู้ที่ได้รับนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างมาก

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 แห่ง ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ผลการศึกษาเพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดในการบริหารงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ อันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

ชุตินา ทองคำพันธุ์



718032770

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	6
บริบทพื้นที่ขององค์กร	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	61
การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
เกณฑ์การแปลผล.....	63
บทที่ 4 ผลการวิจัย	64
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.....	64
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.....	67
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	84
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการวิจัย	90
อภิปรายผลการวิจัย	91
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย	101



718032770

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	เปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง.....	47
ตารางที่ 2	จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	59
ตารางที่ 3	ร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 412).....	65
ตารางที่ 4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล (n=58).....	67
ตารางที่ 5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบล (n = 57).....	73
ตารางที่ 6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมือง (n = 297)	78
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมรายด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)	83
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากร จำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)	84
ตารางที่ 9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากรจำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (n = 412)	84
ตารางที่ 10	ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)	85
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากร จำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....	85
ตารางที่ 12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....	86



718032770

BUU_1Thesis_59930003_Independent_study / revv: 25072561_20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 13 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....86

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....87

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)87

ตารางที่ 16 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (n = 412).....88

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412) ...88

ตารางที่ 18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านบรรทัดฐานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)89

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....89



718032770

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....	19
ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารส่วนการคลัง.....	23
ภาพที่ 4 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนโยธา	24
ภาพที่ 5 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนการศึกษา	25
ภาพที่ 6 โครงสร้างการปฏิบัติงานส่วนสาธารณสุข	26
ภาพที่ 7 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนสำนักปลัด อบต.....	27
ภาพที่ 8 โครงสร้างของสภาและผู้บริหารเทศบาลเมือง	41
ภาพที่ 9 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมือง	42
ภาพที่ 10 การสุ่มตัวอย่างและขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	60



718032770

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะเป็นองค์กรของภาครัฐรูปแบบหนึ่งประกอบด้วย องค์กรการบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 ว่าด้วยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบการบริการสาธารณะมาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 ได้กำหนดหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (วุฒิสสาร ตันไชย, 2552) สำหรับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 2 ฝ่าย ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่าย การเมืองและข้าราชการฝ่ายประจำ ซึ่งหมายรวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่ง บุคคลเหล่านี้จะปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของแต่ละองค์กร (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2531, หน้า 45)

การดำเนินงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยังคงประสบกับ ปัญหาต่าง ๆ เช่นเดียวกับหน่วยงานในระบบราชการไทยอื่น ๆ ปัญหาที่สำคัญก็คือ ปัญหาเรื่องการ ทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว มีลักษณะไม่ ยืดหยุ่น ทำให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ อีกทั้ง ปัญหาเรื่องขนาดของระบบราชการไทยมีโครงสร้างขนาดใหญ่และซับซ้อน มีอัตรากำลังของ ข้าราชการเป็นจำนวนมาก ทำให้ระบบการบริหารงานไม่คล่องตัว ส่งผลกระทบให้มีปัญหาในด้ำน การคลังคือ ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ก่อให้เกิดภาระด้ำน งบประมาณในการพัฒนาประเทศด้ำนอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ภาวินี แก้วเมือง, 2552, หน้า 52)

สำหรับปัญหาด้านบุคลากรภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบเห็นกันทั่วไป คือการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพ หรือ ที่สังคมทั่วไปมักกล่าวว่าข้าราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน “เข้าชามเย็นชาม” ส่งผลทำให้บุคลากรขาดความร่วมมือร่วมใจในการประสานงานที่ดี อีกทั้ง ค่าตอบแทนของบุคลากรในหน่วยงานราชการค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่ ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากภาครัฐเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้ปรับปรุงค่าตอบแทน และสวัสดิการทำได้ค่อนข้างลำบาก ดังนั้นการค้นหาคำตอบที่เกี่ยวเนื่องกับการส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญในการพัฒนางานขององค์กรปกครอง



718032770

ส่วนท้องถิ่น (ละมัย จันทร์เขียว, 2553, หน้า 61)

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ความผูกพันขององค์กร (Employee engagement) เป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานบุคลากรแต่ละส่วน ในองค์กรได้อย่างชัดเจน โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร และองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังนับเป็นคุณสมบัติที่ จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กร มีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็น สมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายาม สร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบกับ เขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลัง ปัญญา เวลา ให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสีย อะไรบ้าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุน อยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้ง องค์กรนั้นไปได้ (ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร เฉลิมศรี สารสุวรรณ และสุรศักดิ์ เสกกุล, 2554, หน้า 40)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคมซึ่งมีบุคลากรทั้งในองค์กร บริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 20 แห่ง (สำนักงานส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี) และจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี พบว่าลักษณะที่เกี่ยวกับ องค์กรที่ส่งผลความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 51; Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20; ภาคินี ดอกไม้งาม, 2546 อ้างถึงใน จานง เหล่าคงธรรม, 2554, หน้า 28-29; Porter & Steers, 1983



718032770

อ้างอิงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 201) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าบุคลากรที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ซึ่งมีลักษณะองค์การ ขนาด โครงสร้าง การทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามลักษณะองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกัน
3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน
4. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

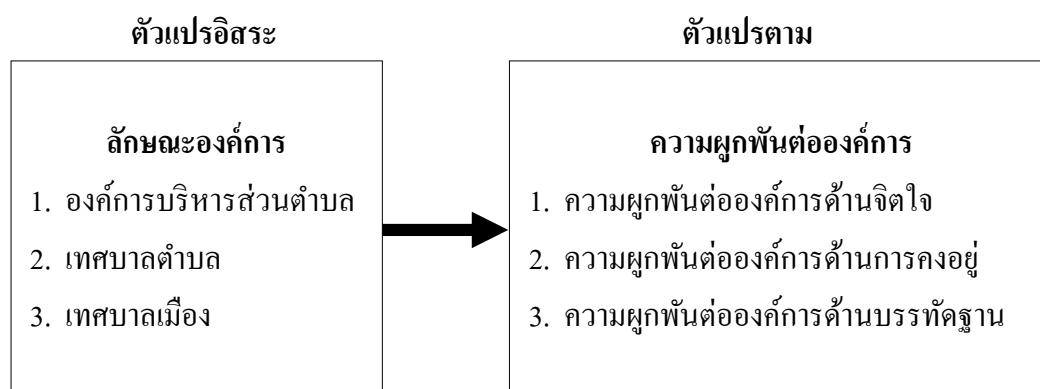
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ อเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer 1990, พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 191) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบด้วย ลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นกรอบแนวคิดการศึกษา



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ความผูกพันต่อองค์กร สำหรับลักษณะองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ พอตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20) ได้เสนอปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร คือ ขนาดขององค์กร และพอตเตอร์ และสเตียร์ส (Porter & Steers, 1983 อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 201) ยังได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร คือ โครงสร้างองค์กร ดังนั้นผู้วิจัย ได้เลือกศึกษาลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ซึ่งมีโครงสร้างและขนาดองค์กรที่ แตกต่างกัน สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของอลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 196)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,204 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือน กันยายน พ.ศ. 2560-มิถุนายน พ.ศ. 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามลักษณะขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่าที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่น ๆ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อประกอบการพิจารณาหน้าที่ในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร

1.2 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากบุคลากรที่ได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานในองค์กร

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ไม่ย้ายจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ไปทำที่อื่น

2. บุคลากร คือ ข้าราชการและพนักงานจ้าง (ในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี)

3. ลักษณะขององค์กร คือ รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง



718032770

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง กรณีศึกษาในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
2. บริบทพื้นที่ขององค์กร
3. ตารางเปรียบเทียบหน้าที่ขององค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพัน” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, รักใคร่”

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ได้มีการศึกษาค้นคว้าจาก นักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers, 1997, pp. 46-56 อ้างถึงใน อัครชัจจ์ สามิตร, 2558, หน้า 10) ได้ให้ ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะ



718032770

อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การด้วยความเต็มใจที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน นิยม สี่สุวรรณ, 2544, หน้า 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องต่อกัน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความยึดติดกับองค์การ และเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

มาวเดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982, p. 27 อ้างถึงใน อัญชลี ศิลาสุวรรณ, 2549, หน้า 8) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงออกของบุคคลต่อองค์การที่มากกว่าความจริงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์การอย่างแน่นแฟ้น และผลักดันให้บุคคลเต็มที่จะอุทิศตนเอง เพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเจริญเติบโตขึ้น

เบรกเกอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน วิศิษศักดิ์ เสวตนันท์, 2543, หน้า 13) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสถานะของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือพฤติกรรมบางอย่างโดยบุคคลเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้ลงทุนลงแรงไปให้กับองค์การ กับผลตอบแทนที่เขาได้รับจากองค์การ ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์การนี้จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่เขาคิดว่าเขาได้ลงทุนลงแรงไปมากน้อยเพียงใด

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531, หน้า 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีขององค์การหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์การนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป



718032770

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กรทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะเกิดแก่องค์กรด้วย นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน อัญชุลี สมัครการ, 2548, หน้า 9) เห็นความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งยังช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547 อ้างถึงใน จานง เหล่าคงธรรม, 2554, หน้า 11) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในงานที่รับผิดชอบ องค์กรก็จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พรณิ ศิริวุฒิ (2543, อ้างถึงใน ภาวินิ แก้วเมือง, 2552, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุม สามารถสะท้อนให้เห็นผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้นสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความผูกพันของบุคคลในองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงานถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นอย่างช้าก็ตาม แต่มีความคงอยู่สูง
3. ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้ปฏิบัติงานอุทิศให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้



718032770

ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้ความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นสลับไปเพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

พอตเตอร์ (Porter, 1973 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555, หน้า 37) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

สอดคล้องกับ บูชานัน (1974 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555, หน้า 38) ได้แบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกัน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

อลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 191) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสามประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่าอาจไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกันซึ่งมีรายละเอียด คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ กันในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวังของเขาทำให้เขา ต้องการที่จะอยู่ กับองค์กรต่อไป
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กร กับผลประโยชน์ที่เขาจะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพัน



718032770

ด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคล จำเป็นต้องอยู่ กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดี และไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก เนื่องจากไม่มีใครทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของ การได้รับการปลุกฝังความคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่กับองค์กร

สตีเวิร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555, หน้า 37) ได้แสดงให้เห็นถึง ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร พร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสูงสุด ความสามารถเพื่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเป็นอันหนึ่งอันเดียว แสดงถึงความสามัคคีภายในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคน โดยอาจจะมีความแตกต่างกัน ไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรมีรายละเอียดดังนี้

อลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 51) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านคือ



718032770

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพียงค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

สตีเยร์ส (Steers, 1997 อ้างถึงใน อัญชูลิ สมัครการ, 2548, หน้า 14-15) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ โอกาสประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน

3. ประสบการณ์ทำงาน เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร พอดเตอร์ และ สตีเยร์ (Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซับซ้อนของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ



718032770

ภาคินี ดอกไม้งาม (2546 อ้างถึงใน จ่านง เหล่าคงธรรม, 2554, หน้า 28-29) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of organizational commitment) แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง ความสัมพันธ์ต่อองค์กร เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์กร ที่มีอาวุโส ทั้งอายุ และอายุของการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักจะมีผลผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับ โอกาสในการหางานใหม่ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกประการหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจ จากการศึกษาพบว่า ผู้หญิงใน ลักษณะของกลุ่มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับ โอกาสในการหางานทำของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่าง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความต้องการของคน เป็นต้น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เป็นปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งาน ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน รวมทั้งความพึงพอใจในตัวเอง หรือหน้าที่ที่ทำงาน (Satisfaction with work itself) ความพึงพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า (Satisfaction with supervision) และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Satisfaction with promotion) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่ามีภาระกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสัมพันธ์และกฎข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่าความเป็นเจ้าของกิจการ (Work ownership) ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก เมื่อสมาชิกมีการลงทุนหรือมีส่วนของการเป็นเจ้าของก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเป็นพนักงานธรรมดา นอกจากนี้การที่สมาชิก



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร ก็พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

3. ประสบการณ์จากการทำงาน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์กรก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สมาชิกมีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก

พอตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1983 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 201) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

เมาว์เคย์ และคณะ (Mowday et al., 1982 อ้างถึงใน อัญชุลี สมัครการ, 2548, หน้า 15) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) หมายถึง ตัวแปรเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. คุณลักษณะงาน (Job characteristic) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล

รับผิดชอบ ปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น (Social interaction)

3. ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความรู้สึกรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร (Group attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal importance)

บารอน (Baron, 1986 อ้างถึงใน สุพินดา ศิวานน, 2545, หน้า 24) แบ่งปัจจัยที่จะเป็นตัวส่งเสริมหรือลดทอน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ได้แก่ ศักยภาพในการจูงใจของงานเฉพาะด้าน ความอิสระในการทำงานระดับที่สูง การประเมินผลอย่างยุติธรรม ความมีอาวุโสหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร อายุงานที่มากขึ้น ความพึงพอใจในงานของตนเอง การบริหารและบังคับบัญชาที่มีคุณธรรม

2. ปัจจัยที่จะลดทอนความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาทโอกาสในการหางานใหม่ ระบบการบังคับบัญชาแบบการลงโทษ ความตึงเครียดในการทำงาน และความเชื่อวงองค์กรไม่สามารถจะดูแลพนักงานได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งยังมีอิทธิพลที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งในการศึกษากรณีนี้ที่เลือกศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง และขนาดองค์กร ซึ่งเลือกศึกษาตัวแปรลักษณะองค์กรใน 3 กลุ่ม คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

1. แบบวัดความผูกพันของมาวเคย์, สเตียร์ส และพอตเตอร์

งานของ มาวเคย์, สเตียร์ส และ พอตเตอร์ (Mowday, Steer & Porter, 1982 อ้างถึงใน พิจิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 235-236) เป็นมาตรวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

- 1.1 ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่ปรกติกาคาดหวัง
- 1.2 ข้าพเจ้าพูดดั่ง ๆ เกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรยิ่งใหญ่ที่น่าทำงาน
- 1.3 ข้าพเจ้ารู้สึกรักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก
- 1.4 ข้าพเจ้าพร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้
- 1.5 ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์กรนี้คล้ายคลึงกัน
- 1.6 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
- 1.7 ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
- 1.8 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้านำส่วนที่ดีที่สุดมาใช้ในการปฏิบัติ
- 1.9 คงใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่จะให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้
- 1.10 ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะเลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนองค์กรอื่น ๆ คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้
- 1.11 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้
- 1.12 ข้าพเจ้าเป็นห่วงเป็นใยในโชคชะตาขององค์กรนี้
- 1.13 สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน
- 1.14 การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด
2. แบบวัดความผูกพันของเมเยอร์ และอเลน งานของ เมเยอร์ และอเลน (Meyer & Allen, 1991 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 237-239) Meyer and Allen's Three-component organizational commitment measuring scale ชุดคำถามของ เมเยอร์ และ อเลน มีทั้งหมด 18 ข้อ เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment-AC) ในคำถามที่ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment-CC) ตรงกับคำถามที่ 7-12 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment-NC) คำถามข้อที่ 13-18 โดยมาตรวัดของ เมเยอร์ และ อเลน จะแบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน (7-point scale) โดยมีคะแนนเริ่มต้นที่ 1 ไปจนถึงคะแนนสูงสุดที่ 7
- คำอธิบาย
- ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มากน้อยในระดับใดตามลำดับตัวเลือกตั้งแต่ 1 ถึง 7 โดยหมายเลข 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยมากที่สุด” หมายเลข 4 หมายถึง “เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

พอ ๆ กัน” และ หมายเลข 7 หมายถึง “เห็นด้วยมากที่สุด” โปรดเลือกหนึ่งตัวเลือกสำหรับแต่ละข้อคำถามโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามลำดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ข้อคำถาม

- 2.1 ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน
- 2.2 ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง
- 2.3 ข้าพเจ้า ไม่รู้สึก ว่องค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว
- 2.4 ข้าพเจ้า ไม่รู้มี ความรู้สึก ผูกพันทางใจต่อองค์กรนี้
- 2.5 องค์กรนี้มีความหมายต่อตัวข้าพเจ้าอย่างมาก
- 2.6 ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
- 2.7 ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าต้องการเช่นนั้น
- 2.8 หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมาก

เกินไป

- 2.9 ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้า เป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ
- 2.10 ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้
- 2.11 ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย
- 2.12 เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่าที่ได้รับจากองค์กรนี้
- 2.13 ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่ามีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย
- 2.14 ข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง
- 2.15 ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้ องค์กรนี้สมควรจะได้รับ ความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า
- 2.16 ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้



718032770

BUU-1Thesis 59930003 independent study / revv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

2.17 องค์กรนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

3. แบบวัดความผูกพันของ The Gallup organization คำถามการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ของ The Gallup organization (อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 250-251) ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน

3.1 ข้าพเจ้ามีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

3.2 ณ ที่ทำงานข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำได้ดีที่สุด ทุก ๆ วัน

3.3 ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากการสร้างผลงานที่ดี

3.4 หัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานของข้าพเจ้าดูแลเอาใจใส่ข้าพเจ้าอย่างคพิในฐานะเพื่อนร่วมงาน

3.5 มีบุคคลในที่ทำงานคอยสนับสนุนให้ข้าพเจ้าพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในที่ทำงานนี้ ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ

3.6 พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของตนเองมีความสำคัญ

3.7 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานกันอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ

3.8 ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน

3.9 ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของข้าพเจ้ากับตัวข้าพเจ้า

3.10 เมื่อปีที่ผ่านมามีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

4. แบบวัดความผูกพันของ Robinson, Perryman และ Hayday คำถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ของ Robinson, Perryman and Hayday (อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 253-254)

4.1 ข้าพเจ้ามักจะกล่าวยกย่ององค์กรนี้ต่อไป

4.2 ข้าพเจ้าจะรู้สึกยินดีเมื่อเพื่อและครอบครัวของข้าพเจ้าใช้ผลิตภัณฑ์/ บริการขององค์กรนี้

4.3 องค์กรนี้เป็นที่รับรู้ว่าเป็นนายจ้างที่ดี

4.4 โดยทั่วไปแล้วองค์กรนี้มีชื่อเสียงมาก

4.5 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

4.6 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าพเจ้านำเอาส่วนที่ดีของตนออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

- 4.7 ข้าพเจ้าเห็นว่าค่านิยมของข้าพเจ้ากับองค์กรคล้ายคลึงกันมาก
- 4.8 ข้าพเจ้ามักจะทำงานเกินกว่าที่องค์กรคาดหวัง
- 4.9 ถ้ามีโอกาส ข้าพเจ้าจะพยายามช่วยงานคนอื่น ๆ ในองค์กรนี้
- 4.10 ข้าพเจ้ายอมรับที่จะพัฒนาตนเองในขอบข่ายของงานข้าพเจ้า
- 4.11 ข้าพเจ้าอาสาที่จะทำงานนอกเหนือจากหน้าที่เมื่อเห็นว่าจะช่วยให้องค์กร

บรรลุเป้าหมาย

4.12 ข้าพเจ้ามักจะเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อช่วยปรับปรุงงานของทีมงาน หน่วยงาน และผู้ให้บริการแก่ข้าพเจ้า

5. แบบวัดความผูกพันของ Chartered institute of personnel and development (CIPD) คำถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ของ Chartered institute of personnel and development (CIPD) (อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 255) แบ่งออกเป็น

5.1 คำถามเพื่อวัด ความผูกพันในเชิงการรับรู้ (Cognitive engagement)

- 5.1.1 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว เมื่อขณะทำงาน
- 5.1.2 ข้าพเจ้ามักจะคิดถึงเรื่องอื่น ๆ ในเวลาที่ทำงาน
- 5.1.3 ไม่บ่อยนักที่ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างขาดสมาธิการทำงานทำให้ข้าพเจ้าลืมเรื่องอื่น ๆ ไปชั่วขณะ

5.2 คำถามเพื่อวัดความผูกพันทางอารมณ์ (Emotional engagement)

- 5.2.1 ความรู้สึกของข้าพเจ้ามักจะขึ้นอยู่กับว่าข้าพเจ้าทำงานได้แค่ไหน
- 5.2.2 ข้าพเจ้าใส่ใจในการทำงาน
- 5.2.3 ข้าพเจ้ารู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม
- 5.2.4 ข้าพเจ้ารู้สึกแปลกแยกจากงานที่ทำ

5.3 คำถามเพื่อวัดความผูกพันทางกายภาพ (Physical engagement)

- 5.3.1 ข้าพเจ้าอยู่ปฏิบัติงานหน้าที่จนกว่าจะสำเร็จ
- 5.3.2 ข้าพเจ้าทุ่มเทพลังงานมากในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 5.3.3 ข้าพเจ้านำงานกลับไปทำที่บ้าน
- 5.3.4 ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการทำงานล่วงเวลาเท่าที่จะหลีกเลี่ยงได้
- 5.3.5 ข้าพเจ้าเลี้ยงที่จะทำงานหักเหนินไป

สรุป คือ จากการศึกษาของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้ ทำการศึกษาและสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรในปี พ.ศ. 2549 พบว่า

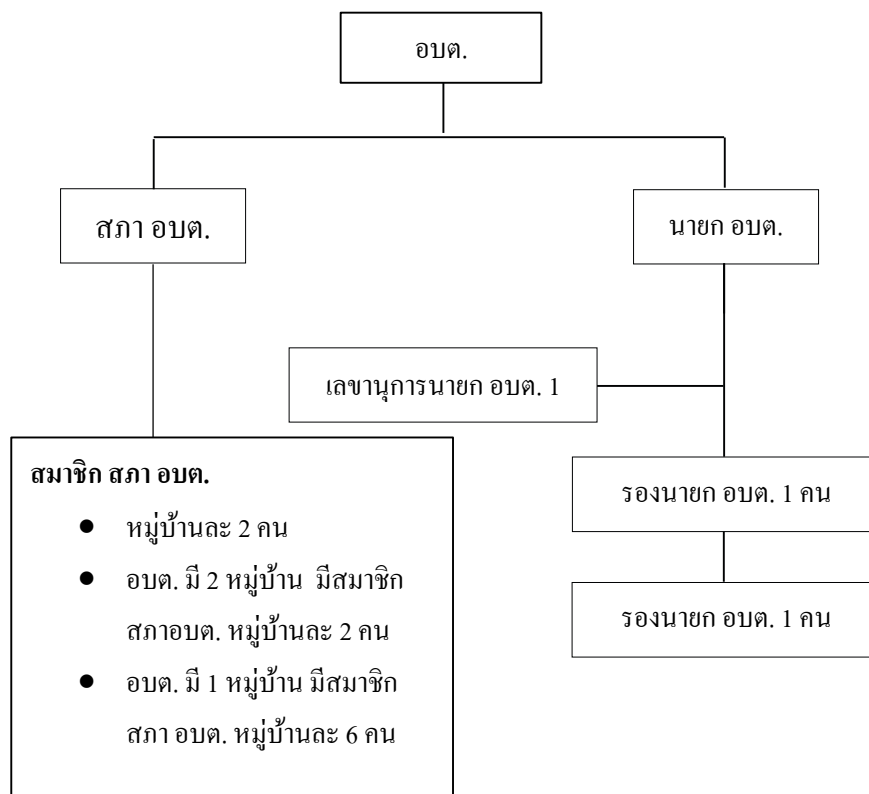


718032770

ที่ผ่านมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดของ Steers และ Mowday เป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม และเริ่มมีงานวิจัยที่อ้างอิงชุดจากชุดคำถามของ Meyer และ Allen มากขึ้น เนื่องจากพบว่า สามารถวัดได้ครอบคลุมความผูกพันในสามมิติ คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ได้อย่างชัดเจน

บริบทพื้นที่ขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรบริหารส่วนตำบล

องค์กรบริหารส่วนตำบล มีสภาองค์กรตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหาร ของ นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัด อปต. เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็น

หน่วยงานต่าง ๆ ได้ทำที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ อบต. แต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น

สำนักงานปลัด

ส่วนการคลัง

ส่วนสาธารณสุข

ส่วนการศึกษา

ส่วนการโยธา

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา 4 ปีก็ให้นับเป็น 1 วาระ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 59) ดังต่อไปนี้

1. ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี (มาตรา 58/ 5)

2. อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (มาตรา 59) กำหนดไว้ดังนี้

2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล



718032770

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

4. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5. กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน

นอกจากนั้น นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติ ให้รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนได้

อำนาจหน้าที่ของ อบต.

อบต. มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

มีหน้าที่ต้องทำตาม (มาตรา 67) ดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
2. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
7. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ



718032770

ท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 ดังนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
10. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
11. การท่องเที่ยว
12. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหาร



718032770

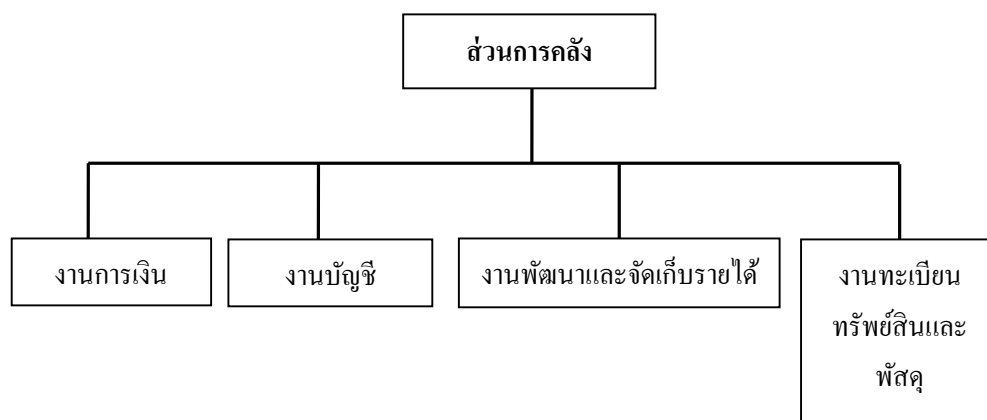
BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

หน้าที่การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

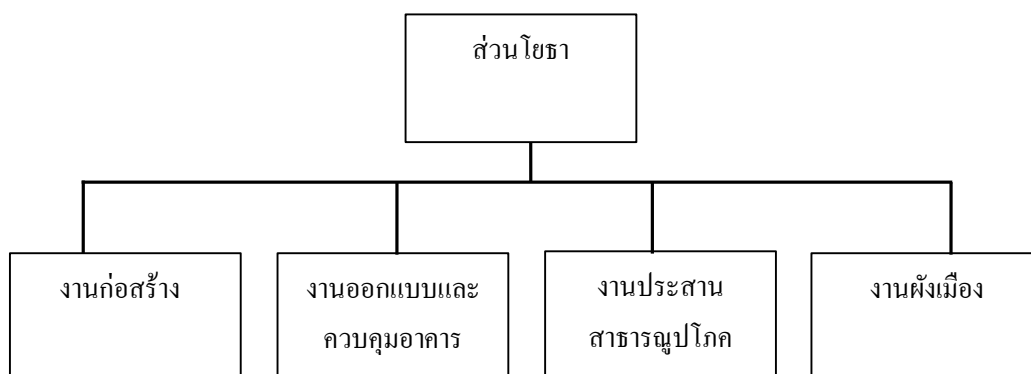
1. อำนาจหน้าที่ส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารส่วนการคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย งบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกไปอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

- 1.1 งานการเงิน
 - 1.2 งานบัญชี
 - 1.3 งานพัฒนาจัดเก็บรายได้
 - 1.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
2. อำนาจหน้าที่ส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 4 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนโยธา

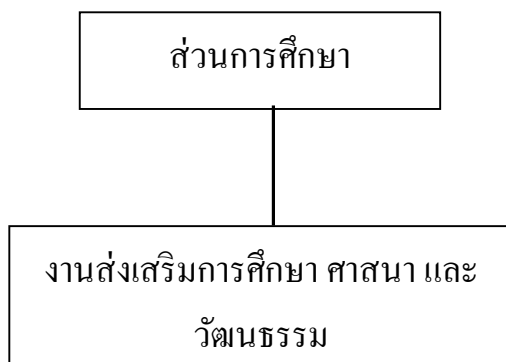
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในส่วนโยธา ประกอบด้วย

- 2.1 งานควบคุมอาคารและผังเมือง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง
- 2.2 งานก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิศวกรรม
- 2.3 งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติในหน้าที่ของงานสวนสาธารณะ งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานศูนย์



718032770

- 2.4 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของกองหรือฝ่ายและงาน
3. อำนาจหน้าที่ส่วนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล



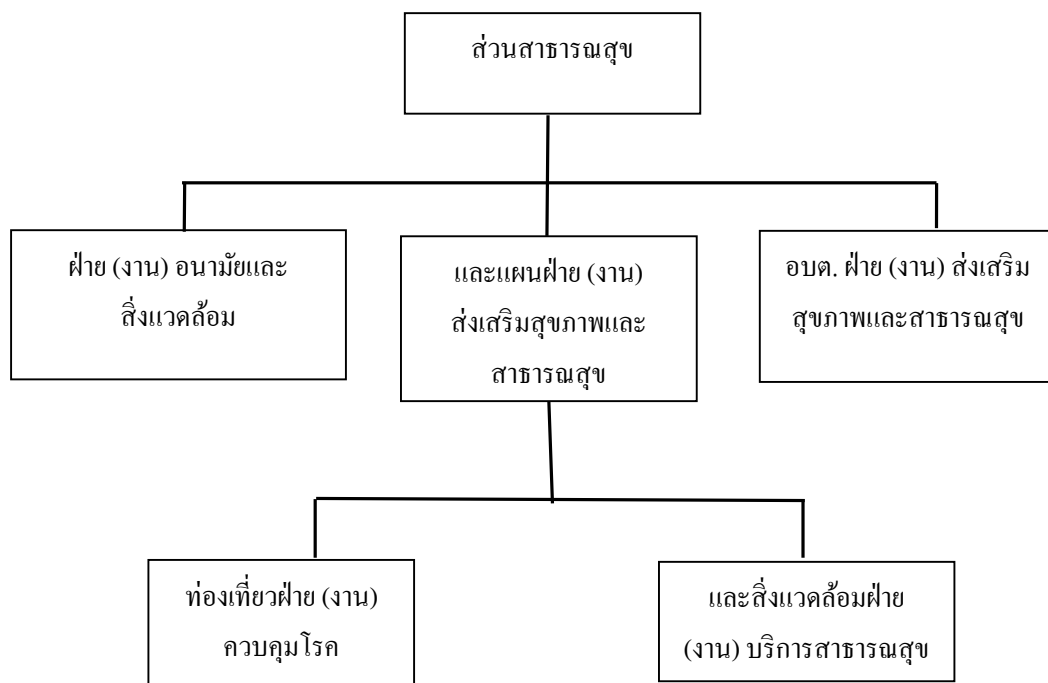
ภาพที่ 5 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนการศึกษา

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น 2 งาน คือ

3.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันตนาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.2 งานกิจการ โรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประสานและสนับสนุน โรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะ และการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่ด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล

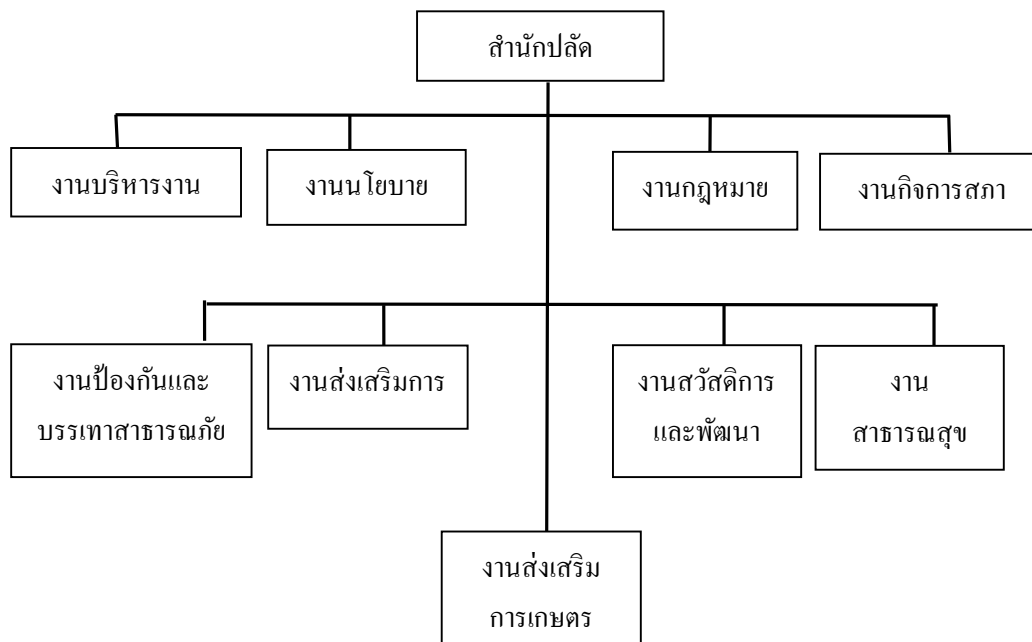


ภาพที่ 6 โครงสร้างการปฏิบัติงานส่วนสาธารณสุข

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขภาพิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุขและข้อบังคับ ตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- 4.3 งานรักษาความสะอาด
- 4.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- 4.5 งานควบคุมโรค
- 4.6 งานบริการสาธารณสุข

5. อำนาจหน้าที่สำนักปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 7 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนสำนักปลัด อบต.

สำนักปลัด มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่าง ๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่ของสำนักงานปลัด อบต. คือ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)

- 5.1 งานบริหารทั่วไป
- 5.2 งานนโยบายและแผน
- 5.3 งานกฎหมายและคดี
- 5.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข้อมูลของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบล ประกอบด้วยองค์กร 2 องค์กร คือ สภาเทศบาล และคณะผู้บริหาร
สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลที่ราษฎรเลือกตั้ง จำนวน 12 คน
มีหน้าที่ ตราเทศบัญญัติ อนุมัติงบประมาณและพิจารณาตามที่กฎหมายกำหนด และตรวจสอบ
ควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร

ฝ่ายบริหาร คือนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี
จำนวน 2 คน ที่ปรึกษาและเลขานุการ

เทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาล
ตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบล
กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติ
เทศบาล พ.ศ. 2496 เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและ
สภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่าย
นิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาล

เทศบาลตำบล มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนน
และท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษา
วัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ได้ตาม
สมควรหากท้องถิ่นที่เป็นเทศบาลตำบลเจริญเติบโตขึ้นจนมีประชากรถึง 10,000 คน และมีรายได้
พอควร อาจได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมือง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาด
กลาง) ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระมากขึ้น และเขตเทศบาลก็อาจขยายออกไปตาม
ชุมชนเมืองที่ขยายตัวโดยชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่กลายสภาพจากชนบทเป็นเมือง
เข้ามารวมด้วย แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 กำหนดไว้แจ้งชัด
ซึ่งอาจจำแนกที่มาของอำนาจหน้าที่ดังกล่าวได้ คือ

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดสามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่
ของเทศบาลไว้เป็น 2 ส่วนคือ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ
ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะต่าง ๆ ดังนี้

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาล ดังนี้

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ



718032770

3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตราที่ 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)

1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

9) เทศพาณิชย์

หน้าที่การทำงานของเทศบาลตำบล แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. หน้าที่ของส่วนการคลังเทศบาลตำบล

กองคลัง ประกอบด้วยหน่วยงานย่อย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน โดยมีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในด้านงานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานระเบียบ การคลัง งานสถิติการคลัง งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้มอบหมาย กองคลัง ประกอบด้วยหน่วยงานย่อย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน โดยมีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในด้านงานพัสดุและทรัพย์สิน



718032770

งานการเงินและบัญชี งานระเบียบ การคลัง งานสถิติการคลัง งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้มอบหมาย

1.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี

1) งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดซื้อและจัดจ้างงานการซ่อมและบำรุงรักษา งานจัดทำทะเบียนพัสดุดำเนินการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุดำเนินการเก็บรักษาวัสดุงานการจำหน่ายพัสดุ งานอื่นที่เกี่ยวข้องทุกประเภทงานควบคุมและจัดทำทะเบียน งบประมาณ รายจ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณ รายจ่าย งานจัดทำเช็ค และเอกสารการจ่ายเงิน งานจัดทำบัญชี และทะเบียน ที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3) งานสถิติการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะด้านการเงิน การคลัง เพื่อพิจารณาทางเลือกเกณฑ์ปรับปรุงวิธีการคลังของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการรับเงินการเบิก จ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินของเทศบาล

4) งานระเบียบการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่ายควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายจ่าย ควบคุมรับการจ่าย การกู้ยืมและการยืมเงินสะสมของเทศบาล ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดปีการกันเงินไว้จ่ายเหลือมปี และการขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่น ๆ เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องรายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

1.2 ฝ่ายพัฒนารายได้

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในงานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและการจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล งานวางแผนการจัดเก็บรายได้



718032770

และการแก้ไขปัญหาคู่สรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และรายได้อื่น ๆ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร งานที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

มีหน้าที่ควบคุมดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติและประสานงานในหน้าที่ของงานแผนที่ภาษี งานทะเบียนทรัพย์สิน และงานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อ เจ้าของทรัพย์สิน (ผ.ท.45) และรหัสชื่อผู้ชำระภาษี งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สินและงานบริการข้อมูล งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ผ.ท. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 17) งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ติดต่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานจัดทำเรื่องขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหรียญจักรพรรดิมาลา งานสวัสดิการ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานเทศบาล จำกัด งานการจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ งานภาษีหัก ณ ที่จ่าย

2. หน้าที่ของกองช่างเทศบาลตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ การตรวจสอบ การก่อสร้าง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล รวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ควบคุมและบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และแผนงานอื่น ๆ ประกอบด้วยหน่วยงานราชการภายใน ดังนี้

2.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง และควบคุมอาคารให้เป็นไปตามกฎหมายงานวิศวกรรมมีหน้าที่เกี่ยวกับการออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม วางโครงการและการก่อสร้างทางวิศวกรรม ให้คำปรึกษาแนะนำและบริการ



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

เกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม ตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้าน วิศวกรรม ออกแบบรายการและกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม สํารวจหาข้อมูลรายละเอียด เพื่อคำนวณ ศึกษาวิเคราะห์ห้วิจัยทางด้านวิศวกรรม ประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรมและ ควบคุมการก่อสร้าง ออกแบบและเขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ วางโครงการ จัดทำผัง และควบคุมการก่อสร้าง

2.2 งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณูปโภค สวนสาธารณะ สถานที่ และไฟฟ้าสาธารณะ งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น วางโครงการ ควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา ควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ปรับปรุงแก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ดูแลบำรุงรักษา ต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่าง ๆ จัดทำดูแลรักษาเรือนเพาะชำและขยายพันธุ์ไม้ต่าง ๆ งานประดับ/ ตกแต่ง สถานที่ อาคาร เกี่ยวกับการใช้พันธุ์ไม้ต่าง ๆ ออกแบบ/ จัดสถานที่ทั้งงานรัฐพิธี ประเพณีและงาน อื่น ๆ เก็บรักษาวัสดุ/ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่ สํารวจ ออกแบบ และคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า ควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า และซ่อมบำรุงไฟฟ้าในเขตเทศบาล ให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบในด้านการไฟฟ้า

3. หน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้เป็นหน้าที่ ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วยหน่วยงานราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายอำนวยการ

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) งานธุรการมีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณของเทศบาล งานดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานประชุมของเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานรักษาความสะอาดและ รักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญ จักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง งานจัดทำคำสั่ง และ ประกาศของ เทศบาล งานรับเรื่อง รวบรวมทุกข์และร้องเรียน งานแจ้งมติ ก.ท. และ ก.ท.จ. จังหวัด ให้กองหรือ ฝ่ายต่าง ๆ ทราบ



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

2) งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้ายและเลื่อนระดับ งานการสอบแข่งขันและการคัดเลือก งานทะเบียน ประวัติ และบัตรประวัติ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล งานประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง งานพัฒนาบุคลากร งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ งานสวัสดิการ งานการ ลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ

3) งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับงานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง

4) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยของ สถานที่ราชการ ให้บริการป้องกันและระงับ อัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ ตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัย ต่าง ๆ งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรวบรวมวิเคราะห์และ ให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ วิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมืองและความพอเพียงของบริการ สาธารณูปโภคหลัก จัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา และแผนประจำปี วิเคราะห์ความเหมาะสม ของโครงการเพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาล และหน่วย งานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ งานจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งานศึกษาหาหลักฐาน รายได้ใหม่ ๆ ของเทศบาล

6) งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อ รับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง ฝึกอบรมและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐาน ไปบริการแก่ชุมชน จัดทำ โครงการ ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน ดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และสุขภาพ งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ สงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ สงเคราะห์ ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนองค์การ สังคมสงเคราะห์เอกชน สำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ ส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์



718032770

หญิงบางประเภท ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ

7) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานศูนย์เยาวชน พัฒนาเยาวชนให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ควบคุม ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามผล วัดผลกิจกรรม เด็กและเยาวชน จัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน ให้บริการอาคารสถานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเด็ก และเยาวชน ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเด็กและ เยาวชน ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพแก่เด็กและเยาวชนทั้งในและนอกระบบ โรงเรียน ส่งเสริมกีฬา พื้นฐาน พัฒนาเทคนิคกีฬา ส่งเสริมกีฬาเพื่ออาชีพ จัดแข่งขันกีฬานักเรียนเยาวชนและประชาชน ทั่วไป

8) งานพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจความต้องการและปัญหาทาง การศึกษา จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา วิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้บริการทาง การศึกษาทั่วไปด้วยการนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาทางวิชาการ ผลิตุอุปกรณ์และสื่อการเรียน การสอน งานค้นคว้าทดลอง และเผยแพร่เทคนิควิทยาการแผนใหม่ทางการศึกษา จัดประชุม อบรม สัมมนา ประสานงาน และให้บริการทางด้านวิชาการวัดผลและประเมินผล ทางการศึกษา ส่งเสริม สุขภาพและควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา ประสานงานการดำเนินงานด้านวิชาการกับหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง

9) งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานติดต่อสอบถาม อำนวยความสะดวก ปิดประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ประกาศเสียงตามสาย ประกาศเคลื่อนที่ บันทึกภาพนิ่ง บันทึกภาพ เคลื่อนไหว VDO จัดทำวารสาร พิธีกร จัดส่งข่าว-ตอบรับวารสาร

4. กองการศึกษาเทศบาลตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งาน โรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจกรรมนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการ เด็กเยาวชนและการศึกษานอก โรงเรียนส่วนการศึกษา ฯ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา หลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนา ตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐาน



718032770

สถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะ
เกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา
เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัด
การศึกษา การเผยแพร่การศึกษา ให้มีภารกิจ ดังนี้

ฝ่ายบริหารการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน
การศึกษาปฐมวัย งานแผนงานและโครงการ งานส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในงาน ดังนี้

1) งานการศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษาของ
โรงเรียน ส่งเสริมเผยแพร่ แนะนำการศึกษา แนะนำหลักสูตรการเรียนการสอน พัฒนา
เทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน การอบรม เลี้ยงดู จัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย
และปฐมวัย ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) งานแผนงานและโครงการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงาน
การดำเนินโครงการต่าง ๆ งานธุรการ งานสารบรรณ งานดูแลรักษา วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและ
อำนวยความสะดวก งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานจัดทำ
คำสั่งและประกาศ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานด้านประชาสัมพันธ์และ
อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน งานคุมทะเบียนพัสดุ วางฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานงบประมาณ
ของกองศึกษาทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3) งานส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
ส่งเสริมการกีฬา กิจกรรมสันทนาการกิจกรรมอื่น ๆ ของเด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไป
ส่งเสริมกิจกรรมของศูนย์เยาวชนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล
สำรวจข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็ก งานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานด้านกีฬา และ
นันทนาการ กำหนดแผนและการจัดการแข่งขันกีฬา ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของ
ประชาชน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน จัด
ฝึกอบรมด้านการกีฬาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป การจัดตั้งศูนย์สนามกีฬาและส่งเสริม
การกีฬาประเภทต่าง ๆ แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน การดูแลบำรุงรักษาสถานมกีฬาและอุปกรณ์
กีฬาและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



718032770

4) งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น พัฒนาและ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองวิชาการและแผนงาน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อ ประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานของ เทศบาลและโครงการ ระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย มีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

5.1 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและงบประมาณ งานบริการและเผยแพร่ข้อมูล เช่น การวางแผนและงบประมาณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือ โครงการติดตามประมวลผล การดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงาน รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงบริหารงานเทศบาล, วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอหน่วยงานหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้อง, ประสานงานกับหน่วยงานในเขตเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการ สาธารณูปการในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา, ให้บริการข้อมูล หรือรายงานแก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับบริการข้อมูลทั่วไป, จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและ แผนพัฒนาเทศบาล 3 ปี แก้ไขเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา เทศบาล 3 ปี, รวบรวมข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการ วางแผน, กำหนดนโยบาย และรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภายในเทศบาล, ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาล, ติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานตาม โครงการพิเศษ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

1) งานแผนและงบประมาณ มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและประเมินผลตามแผนทุกระดับ การจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงานหรือองค์กร ที่เกี่ยวข้องงานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพึงพอใจ ของบริการสาธารณูปโภคหลัก งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต



718032770

งานจัดทำเรียงเรียงแผนพัฒนาการกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อตอบสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาล และหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผนจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี ให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบและดำเนินการ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ ๆ ของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานบริการและเผยแพร่ข้อมูล มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านงานบริการและเผยแพร่วิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อเสนอเป็นข่าวสารของเทศบาลออกเผยแพร่ ประสานความร่วมมือกับสื่อมวลชนทุกแขนง ประสานในการต้อนรับบุคคลคณะบุคคลหรือผู้มีเกียรติที่มาเยือนเทศบาล จัดทำข้อมูลเผยแพร่ในศูนย์ข้อมูลข่าวสารเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนิติการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานดำเนินการกิจการพาณิชย์และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1) งานนิติการ มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมาย การพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจเทศบัญญัติ กฎระเบียบ คำสั่ง งานรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน การละเมิดทางเทศบัญญัติ การสอบสวน การดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานนิติกรรมสัญญา งานเกี่ยวกับการเลือกตั้งต่าง ๆ งานกฎหมาย งานตรวจนิติกรรม สัญญา งานร้องเรียน การเรียกร้องค่าเสียหาย การเรียกค่าสินไหมทดแทน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการออกเทศบัญญัติ เพื่อเป็นรายได้ของเทศบาล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ เช่น การพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าธรรมเนียม ค่าภาษี การดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาล

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ



718032770

งานสัตวแพทย์และงานธุรการส่วนสาธารณสุข ฯ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการส่วนสาธารณสุข ฯ งานสุขาภิบาล อนามัย และสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรค งานสัตวแพทย์ งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพ งานศูนย์บริการสาธารณสุข และงานหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ดังนี้

งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพงานรักษาความสะอาด งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานสุขาภิบาลโรงงาน งานชีวนามัย งานฉาปนกิจ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่งานวางแผนงานสาธารณสุขเกี่ยวกับ งานวางแผนด้านสาธารณสุข งานจัดทำแผน ตามโครงการบริการสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น โดยประสานแผน กับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด งานประสานแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุข ประจำปีเดือนของเทศบาล งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานประเมินผลทาง ด้านการสาธารณสุข งานเฝ้าและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุขงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมด้านสุขาภิบาลและ สิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาล อาหารและโภชนาการ งานควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ งานควบคุมตลาด สถานที่จำหน่ายอาหารและสถานที่สะสมอาหาร งานควบคุมการจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ งานป้องกัน ควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานสุขาภิบาลโรงงาน งานอาชีวอนามัย งานควบคุมสุสานและฉาปนสถาน งานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานกวาดล้างทำความสะอาด งานดูแลท่อ ระบายน้ำ งานกำจัดวัชพืชบน ทางเท้า ทางระบายน้ำและคูคลองต่าง ๆ งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย งานขนถ่าย ขยะมูลฝอย งานขนถ่ายและกำจัดสิ่งปฏิกูล งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



718032770

6.2 ฝ่ายบริการสาธารณสุข

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่

1) งานเผยแพร่และฝึกอบรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานเผยแพร่งิจกรรมทางวิชาการ ด้านสาธารณสุขงานฝึกอบรมและศึกษา คู่มือ งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข งานประเมินผล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานสัตวแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์ งานควบคุมและรับผิดชอบ โรคที่เกิดจากสัตว์เลี้ยง หรือสัตว์ป่าที่นำมาเลี้ยงหรือสัตว์ที่อยู่อาศัยตาม ธรรมชาติ งานการระวังและรับผิดชอบ โรคในกลุ่มบุคคลซึ่งประกอบอาชีพที่เสี่ยงต่อการ ติดโรคสัตว์ งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า งานควบคุมการฆ่า และ โรงฆ่าสัตว์ งานป้องกัน โรคติดเชื้อ หรืออันตรายหรือเหตุรำคาญจากสัตว์ งานควบคุมการเลี้ยงสัตว์หรือปล่อยสัตว์ งานรายงานข้อมูล สถิติและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานด้านสัตวแพทย์ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยมีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของงานส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก งานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ งานสาธารณสุขชุมชน งานอนามัย โรงเรียน

3) งานส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก มีหน้าที่เกี่ยวกับ จัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับ สุขภาพ และอนามัยของแม่และเด็ก งานบริการอนามัยแม่และเด็ก งานตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำแก่ สตรีมีครรภ์ งานตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำแก่แม่และเด็ก งานประสานงานด้านการอนามัยแม่และเด็ก กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือมอบหมาย

4) งานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับ สุขภาพ ผู้สูงอายุ งานบริการผู้สูงอายุ งานตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ งานประสานงานด้านสุขภาพผู้สูง อายุกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5) งานสาธารณสุขชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับ สาธารณสุขชุมชน งานแผนงานสาธารณสุข มูลฐานชุมชน งานกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุข ชุมชน งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชา การด้านสาธารณสุขชุมชน งานรายงานข้อมูลสถิติ สาธารณสุข ชุมชน งานประเมินผลทางด้านสาธารณสุขชุมชน งานตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำด้านสาธารณสุขแก่ ชุมชนต่าง ๆ งานประสานงานด้าน สาธารณสุขชุมชนกับหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

6) งานอนามัยโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับอนามัย โรงเรียนงาน ตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ แก่เด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการ ด้านอนามัยโรงเรียน งานประสานงานด้านอนามัย โรงเรียน กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายกลุ่มงานควบคุมและ ฟื้นฟูสุขภาพ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานวางแผน ครอบครั้ว งานฟื้นฟูและบำบัด งานควบคุม โรคติดต่อ งานควบคุมสถานบริการและผู้บริ โภค งานบริการบำบัดผู้ติดยาเสพติด

7) งานวางแผนครอบครั้ว มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการ วางแผน ครอบครั้ว งานแผนงานวางแผน ครอบครั้ว งานห้องตรวจภายใน บริการวางแผน ครอบครั้ว งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการวางแผนครอบครั้ว งานรายงานข้อมูลสถิติวางแผน ครอบครั้ว งานประสานงานด้านวางแผนครอบครั้วกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

8) งานฟื้นฟูและบำบัด มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานแผนงานฟื้นฟูและบำบัด งานบริการ ฟื้นฟูสุขภาพ หลังการบำบัดรักษา งานบริการด้านกายภาพบำบัด งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการ ฟื้นฟูและบำบัด งานประสานงานด้านฟื้นฟูและบำบัดกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

9) งานควบคุม โรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานแผนงานควบคุมป้องกัน โรคติดต่อ งานป้องกัน และสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานควบคุมป้องกัน โรคติดต่อ งานเผยแพร่กิจกรรม ทางวิชาการควบคุมป้องกัน โรคติดต่อ งานรายงานข้อมูลสถิติควบคุมป้องกัน โรคติดต่อ งานประสานงานด้านควบคุมป้องกัน โรคติดต่อกับหน่วย งานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

10) งานควบคุมสถานบริการและผู้บริ โภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานแผนงานควบคุม สถานบริการและ ผู้บริ โภค งานตรวจสอบ ให้คำแนะนำด้านสาธารณสุขอนามัยแก่ลูกจ้างหรือ หญิงบริการในสถานบริการ งานตรวจสอบให้คำแนะนำด้านสุขอนามัยแก่ผู้ใช้บริการหรือ ผู้บริ โภค ในสถานบริการงานฝึกอบรมผู้ประกอบการสถาน บริการด้านสุขอนามัย งานควบคุมดูแล สถานบริการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานรายงานข้อมูลสถิติด้านสุข อนามัยของสถาน บริการ งานประสานงานด้านการควบคุมสถานบริการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มงานบริการและรักษาพยาบาลมีหน้าที่ควบคุมดูแลและ รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน่วยงานของงานรักษาพยาบาล งานเภสัชกรรม

11) งานรักษาพยาบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการบริการรักษาพยาบาล ในและนอกสถานที่ งานแผนงานบริการรักษาพยาบาล งานเวชระเบียน และสถิติ งานเผยแพร่ กิจกรรมทางวิชาการด้านการ รักษาพยาบาล งานออกหน่วยบริการรักษาพยาบาล เคลื่อนที่



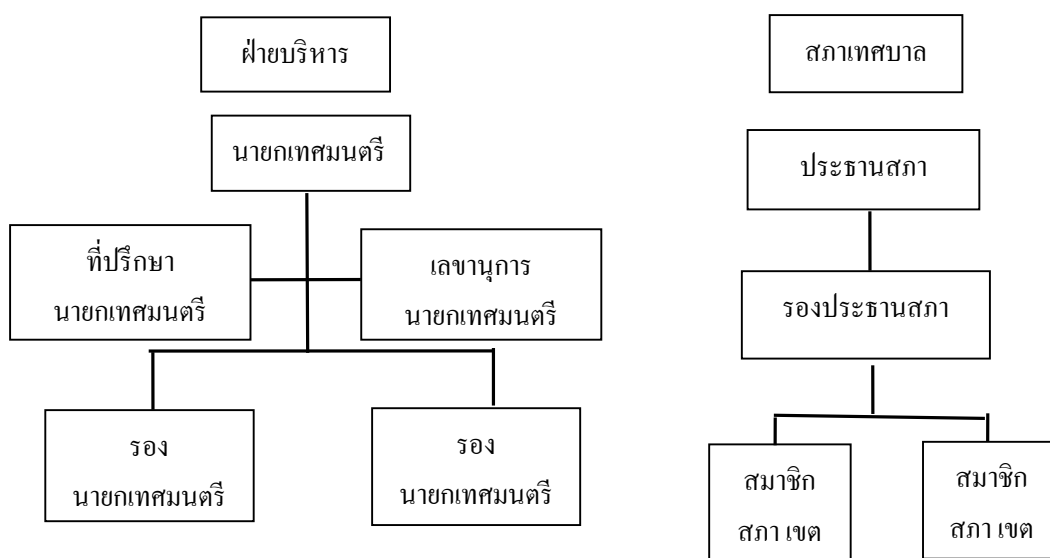
718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

งานรายงานข้อมูลสถิติการบริการรักษาพยาบาล งานประสานงานรักษาพยาบาลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

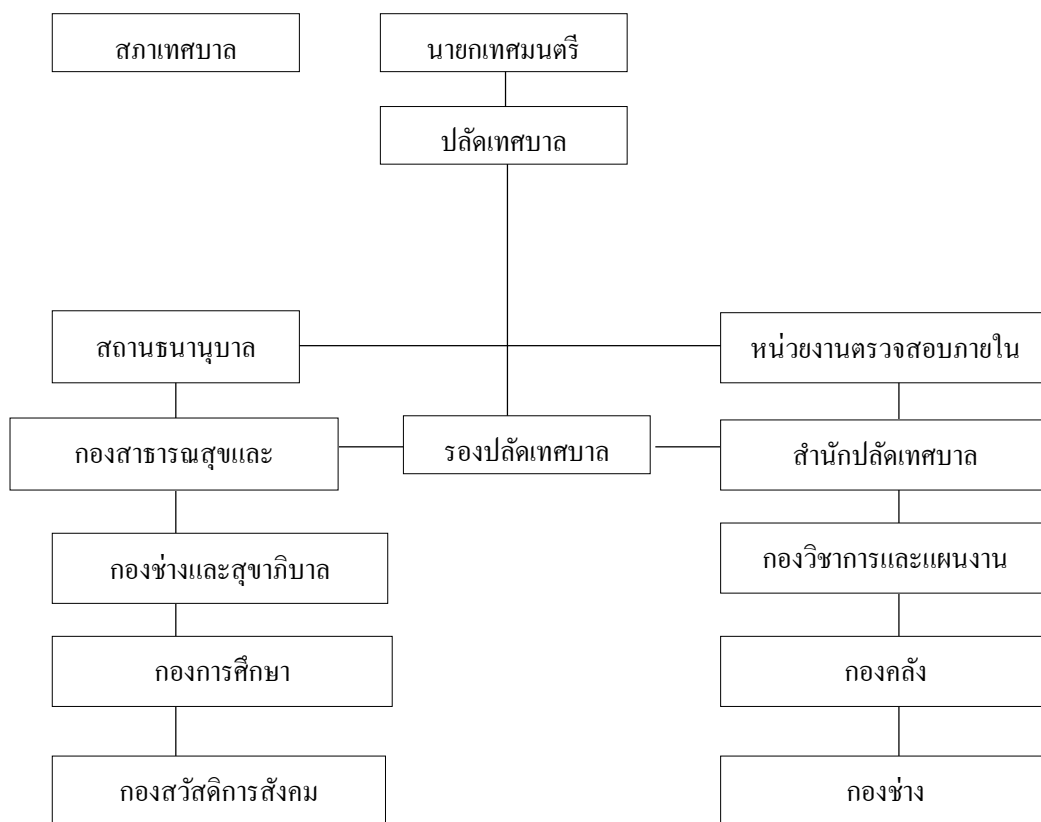
12) งานเภสัชกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำบัญชียาและเวชภัณฑ์จำเป็น งานจัดหา เก็บรักษา เบิกจ่าย ควบคุมและตรวจสอบยาและเวชภัณฑ์ งานจ่ายยาและเวชภัณฑ์ให้ ผู้รับบริการ งานตรวจสอบคุณภาพยา และเวชภัณฑ์ งานสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนยาประจำชุมชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)

ข้อมูลของเทศบาลเมือง



ภาพที่ 8 โครงสร้างของสภาและผู้บริหารเทศบาลเมือง

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองและประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 18 คนและมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน และมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและมีสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 18 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาล โดยเทศบาลเมืองมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น



ภาพที่ 9 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมือง

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง

มาตราที่ 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตราที่ 50
- 2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 5) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- 6) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 7) ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง อาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- 6) ให้มีการสาธารณสุข
- 7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- 9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- 10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- 12) เทศพาณิชย์

อำนาจหน้าที่การทำงานของเทศบาลเมืองมีทั้งหมด 7 ส่วน ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมือง

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการและงานการเงินและบัญชี

1.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติในหน้าที่ของงานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานแผนงานสาธารณสุข และงานศูนย์บริการสาธารณสุข

1.3 ฝ่ายบริการสาธารณสุข

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานส่งเสริมสุขภาพงานสัตวแพทย์ และงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพ งานสัตวแพทย์ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

2. อำนาจหน้าที่ของส่วนการคลังเทศบาลเมือง

2.1 ฝ่ายพัฒนารายได้

มีหน้าที่ดูแลควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์



718032770

2.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานหน้าที่ของงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน

2.3 ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานประสานงานในหน้าที่ของงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานของกองฝ่ายและงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานการประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้าง และการให้บำเหน็จความชอบพิเศษ งานการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่น ๆ งานสวัสดิการของกองหรือฝ่าย งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายได้และแนะนำ อำนาจความสะดวกแก่ประชาชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลเมือง

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

3.1 สำนักปลัดเทศบาลเป็นส่วนราชการระดับสำนักมีวัตถุประสงค์ดังนี้

เพื่อให้การดำเนินงานด้านฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ งานการเจ้าหน้าที่ งานควบคุมเทศ พาณิश्य งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายปกครอง ได้แก่ งานทะเบียนราษฎร งานบัตร ประจำตัวประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานการประชุมและพิธีกร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย พระราชบัญญัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

3.2 สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

3.2.1 ฝ่ายอำนวยการ



718032770

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่ งานควบคุมเทศพาณิชย์ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

3.2.2 ฝ่ายปกครอง

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

3.2.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ สารบรรณ งานเลขานุการคณะผู้บริหาร งานรัฐพิธี

4. อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษาและแผนงานของเทศบาลเมือง

กองวิชาการและแผนงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

4.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานนิติกรรมสัญญา งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ และงานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น

4.2 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. อำนาจหน้าที่ของกองช่างสุขาภิบาลของเทศบาลเมือง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานแผนงานการบำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ แผนงานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานวางระบบจราจร ฝ่ายช่างสุขาภิบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย



718032770

5.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของงานธุรการ

5.2 ฝ่ายควบคุมการก่อสร้างอาคารและผังเมือง

5.2.1 ฝ่ายการโยธา

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน
สาธารณูปโภคงานสวนสาธารณะและงานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

5.2.2 ฝ่ายช่างสุขาภิบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ)
การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคาร โรงงาน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่น ๆ รวมทั้ง
การปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6. อำนาจหน้าที่กองสวัสดิการสังคมของเทศบาลเมือง

กองสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบในส่วนของงานธุรการ
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายพัฒนาชุมชน โดยแบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.1 ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการ
เด็กและเยาวชน

6.2 ฝ่ายพัฒนาชุมชน

มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน พัฒนาชุมชน

7. อำนาจหน้าที่กองวิชาการและแผนงานของเทศบาลเมือง

กองวิชาการและแผนงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

7.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ
งานนิติกรรมสัญญา งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ และงานบริการข้อมูล
ข่าวสารของท้องถิ่น

7.2 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิเคราะห์นโยบาย
และแผน งานจัดทำงบประมาณ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)



718032770

ตารางเปรียบเทียบหน้าที่ขององค์การ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

โครงสร้างขององค์การ	องค์การบริหารส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	ผลการเปรียบเทียบ
อำนาจหน้าที่	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) มีทั้งหมด 2 มาตรา 22 ข้อ	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542	การสั่งการ, ปฏิบัติงานมีขั้นตอนเหมือนกัน ต่างกันที่ขนาดและจำนวนบุคลากรที่ต่างกัน อย่างเทศบาลเมืองพนัสนิคม มีบุคลากร 297 คน แต่เทศบาลตำบลหัวถนน มีบุคลากร 57 คน ฯลฯ
การสั่งภายในองค์การ	(สายงานตามผู้บังคับบัญชา) ผู้บังคับบัญชาสั่งการลงมาเป็นลำดับขั้นสู่ผู้ปฏิบัติ	(สายงานตามผู้บังคับบัญชา) ผู้บังคับบัญชาสั่งการลงมาเป็นลำดับขั้นสู่ผู้ปฏิบัติ	(สายงานตามผู้บังคับบัญชา) ผู้บังคับบัญชาสั่งการลงมาเป็นลำดับขั้นสู่ผู้ปฏิบัติ	ไม่ต่างกัน
เงินอุดหนุนทั่วไป	เทศบาลตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ กำหนดในแต่ละปี	องค์การบริหารส่วนตำบล ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ กำหนดในแต่ละปี	องค์การบริหารส่วนตำบล ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ กำหนดในแต่ละปี	ต่างกัน



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 1 (ต่อ)

โครงสร้างของ องค์การ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	ผลการเปรียบเทียบ
การลดหย่อนภาษี บำรุงท้องที่	ลดหย่อนได้ไม่เกิน 5 ไร่ แต่ไม่น้อยกว่า 3 ไร่	ลดหย่อนได้ไม่เกิน 1 ไร่ แต่ไม่น้อยกว่า 200 ตารางวา	ลดหย่อนได้ไม่เกิน 1 ไร่ แต่ไม่น้อยกว่า 200 ตารางวาขึ้นไป	ต่างกัน
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก จำนวน ประชากรไม่น้อย กว่า 2,000 คน	ขนาดกลาง จำนวน ประชากร 10,000 คน และมีรายได้ พอควร	ขนาดใหญ่ จำนวน ประชากรมากกว่า 10,000 คน และมี รายได้เพียงพอที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ของ เทศบาลเมืองตาม กฎหมายกำหนดไว้	ต่างกัน
ฐานะ	นิติบุคคล	ทบวงการเมือง	ทบวงการเมือง	ต่างกัน
แผนงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ข้อบัญญัติ	เทศบัญญัติ	เทศบัญญัติ	ต่างกัน
การจ่ายเงิน อุดหนุนเพื่อการ ลงทุน (โครงการ ต่าง ๆ)	ได้รับความ เห็นชอบจากสภา	ได้รับความ เห็นชอบจากสภา และผู้ว่าราชการ จังหวัด	ได้รับความ เห็นชอบจากสภา และผู้ว่าราชการ จังหวัด	ต่างกัน องค์กร บริหารส่วนตำบล ถ้าได้รับการ เห็นชอบจากสภา ก็สามารถ ดำเนินการได้เลย แต่เทศบาลถ้าอีก ฝ่ายไม่อนุมัติ ก็ไม่สามารถ ดำเนินการได้



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 1 (ต่อ)

โครงสร้างของ องค์การ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	ผลการเปรียบเทียบ
สวัสดิการ	- ผู้มีสิทธิเบิก คือ	- มีสิทธิเบิก คือ	- ผู้มีสิทธิเบิก คือ	ไม่ต่างกัน
บุคลากรส่วน ท้องถิ่น (ระเบียบ ข้อกำหนด)	บุคลากรส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำผู้รับ	บุคลากรส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำผู้รับ	บุคลากรส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำผู้รับ	
- ค่ารักษาพยาบาล	บ้านานู นายก อบต. นายกเทศบาล เทศมนตรีประธาน กรรมการบริหาร อบต. กรรมการบริหาร อบต.	บ้านานู นายก อบต. นายกเทศบาล เทศมนตรีประธาน กรรมการบริหาร อบต. กรรมการบริหาร อบต.	บ้านานู นายก อบต. นายกเทศบาล เทศมนตรีประธาน กรรมการบริหาร อบต. กรรมการบริหาร อบต.	
สวัสดิการ	- มีขนาดข้างหนึ่ง	- มีขนาดข้างหนึ่ง	- มีขนาดข้างหนึ่ง	ไม่ต่างกัน
บุคลากรส่วน ท้องถิ่น(ระเบียบ ข้อกำหนด)	ให้ได้รับ 18 เท่า ของครึ่งเงินเดือน หรือค่าจ้าง	ให้ได้รับ 18 เท่า ของครึ่งเงินเดือน หรือค่าจ้าง	ให้ได้รับ 18 เท่า ของครึ่งเงินเดือน หรือค่าจ้าง	
-เงินทำขวัญ	- ตาบอดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ 11 เท่า ของเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง - นิ้วหัวแม่มือขาด หนึ่งนิ้ว ให้ได้รับ 4 เท่าของเงินเดือน หรือค่าจ้าง	- ตาบอดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ 11 เท่า ของเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง - นิ้วหัวแม่มือขาด หนึ่งนิ้ว ให้ได้รับ 4 เท่าของเงินเดือน หรือค่าจ้าง	- ตาบอดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ 11 เท่า ของเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง - นิ้วหัวแม่มือขาด หนึ่งนิ้ว ให้ได้รับ 4 เท่าของเงินเดือน หรือค่าจ้าง	

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น: กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2558



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัคซัจจ์ สามีตร (2558) การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ ต่อเดือนเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการใช้สถิติ Compare mean ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมและทุกด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบุคลากร มีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ พนักงานสายงานประเภทข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายงานประเภทอื่น ๆ และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ

กาญจนา บุญเพลิง (2552) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) ศึกษาคุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (Finite population) ใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่น



718032770

ร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ($\alpha = 0.05$) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีอาศัยสัดส่วนทำการเก็บในช่วงตั้งแต่ 1-20 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีค่าความเชื่อเท่ากับ 0.95 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าทดสอบที (t-test) ค่าทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference: LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาเป็นด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้น ตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวิณี แก้วเมือง (2552) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่า แจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการหาความสัมพันธ์ โดยใช้ Chi-square และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson moment correlation แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สภาพองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงานสูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุทัย จันทรแจ่มซ้อย (2552) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 2) ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผ่านมาตรการทดสอบความตรงในเนื้อหาและความเชื่อมั่น การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2550 ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย 32 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ย 4 ปี และมีสถานภาพของบุคลากรเป็นพนักงานปฏิบัติตามภารกิจ สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553) จากการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานเทศบาลตำบลนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทศบาลนครปฐม 2) เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลนครปฐม โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 303 คน และใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สรุปผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 2-5 ปี และเป็นพนักงานประเภทพนักงานจ้าง 2) ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานเทศบาลนครปฐม โดยภาพรวมในระดับดีมากเมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์การ 3) แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทศบาลนครปฐม พบว่า เทศบาลนครปฐมควรมีนโยบายบริหารงานที่เท่าเทียมกัน ทั่วถึงและเป็นธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ชัดเจน มีนโยบายในการแก้ไข ปัญหาบุคลากร จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่พนักงาน มีการมอบหมายให้พนักงาน ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานงานตลอดเวลา มีการสร้างแรงบันดาลใจให้ พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างและให้รางวัลแก่พนักงาน มีการจัดสภาพแวดล้อม และมีการยกย่องและชมเชยการปฏิบัติงานของพนักงาน

ละมัย จันทร์เชียว (2553) การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ของด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็น พนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย



718032770

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test of independent) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.70 มีอายุ 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.50 รายได้ 6,000-1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 84.40 ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 45.90 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.90 และเป็นผู้ปฏิบัติประเภทพนักงานจ้างทั่วไป 63.10 ข้อมูลความผูกพันกับองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาล มีความผูกพันกับองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.96 เมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การ มีระดับความผูกพันมากที่สุดคิดเป็น 3.06 รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคิดเป็น 2.96 และความปรารถนาอย่างยิ่งที่รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การตามลำดับคิดเป็น 2.88 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ จากการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test of independent) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ

อาคม ล่ามกิจจา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงประชากรคือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงจำนวน 156 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 113 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มี อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานและระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3. สภาพแวดล้อม ค่านิยมและค่าวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนวีรบุรุษ และ



718032770

BUU-1Thesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ชนบธรรมเนียมประเพณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาชาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ไอศวรรย์ เกศมณี (2558) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาชาง
จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันและความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาชาง จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศึกษา
เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาชาง จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาชาง จังหวัดสมุทรปราการ ประชากรคือพนักงานเทศบาล
ตำบลบางเสาชาง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ
แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับแบบตรวจสอบรายการ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-distribution ค่า F-distribution และสถิติถดถอยพหุ
ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาชาง
จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาชาง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ใน
ระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลบางเสาชาง จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุ ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันในองค์การ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ในการทำงานและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของ
พนักงานเทศบาลบางเสาชาง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธีรเมธ จันทะฤทธิ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ
ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ทดสอบ
ปฏิสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง
จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 95 คน
โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มและ วิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวม
ข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), t-test, F-test (Four-ways ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least significant different) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple linear regression analysis) แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter method) โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้านการแสดงตนเอง

ปริญญา พิชัย (2553) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน การฝึกอบรมพิเศษ การทัศนศึกษาและดูงาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรระดับผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วนและหัวหน้าฝ่าย จำนวน 250 คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ตอบกลับมาจำนวน 245 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test , ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้คือ ด้านความรู้สึกรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึกรับใจที่จะช่วยเหลือองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านความรู้สึกรับรองานที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจากผลการวิเคราะห์ในภาพรวมของปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

การฝึกอบรมพิเศษ การไปทัศนศึกษาและดูงานและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านความประจักษ์ในงานด้านผลประโยชน์ที่ได้จากงานและด้านลักษณะงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิรักษ์ บัตรประ โคน (2555) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้อ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้อ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้อ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8405 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้อ อำเภอบึงสามพัน ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์การ รองลงมา คือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจะให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมา คือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร และควรไม่มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรให้องค์การเพื่อความสามัคคี ตามลำดับ



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparison research) มุ่งเน้นที่จะเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,204 คน



718032770

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
(สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, 2560)

ลำดับที่	องค์กร	จำนวนบุคลากร
1.	เทศบาลเมืองพนัสนิคม	297
2.	เทศบาลตำบลหัวถนน	57
3.	เทศบาลตำบลหมอนนาง	110
4.	เทศบาลตำบลกุฎไฉียง	67
5.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง	58
6.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง	83
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาค	36
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเข็ด	55
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่เหลี่ยม	44
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเพลาะ	27
11.	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	25
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน	52
13.	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง	35
14.	องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ	40
15.	องค์การบริหารส่วนตำบลนามะตูม	29
16.	องค์การบริหารส่วนตำบลไร่หลักทอง	26
17.	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง	30
18.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง	54
19.	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์	28
20.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ	48
รวมทั้งสิ้น (คน)		1,204



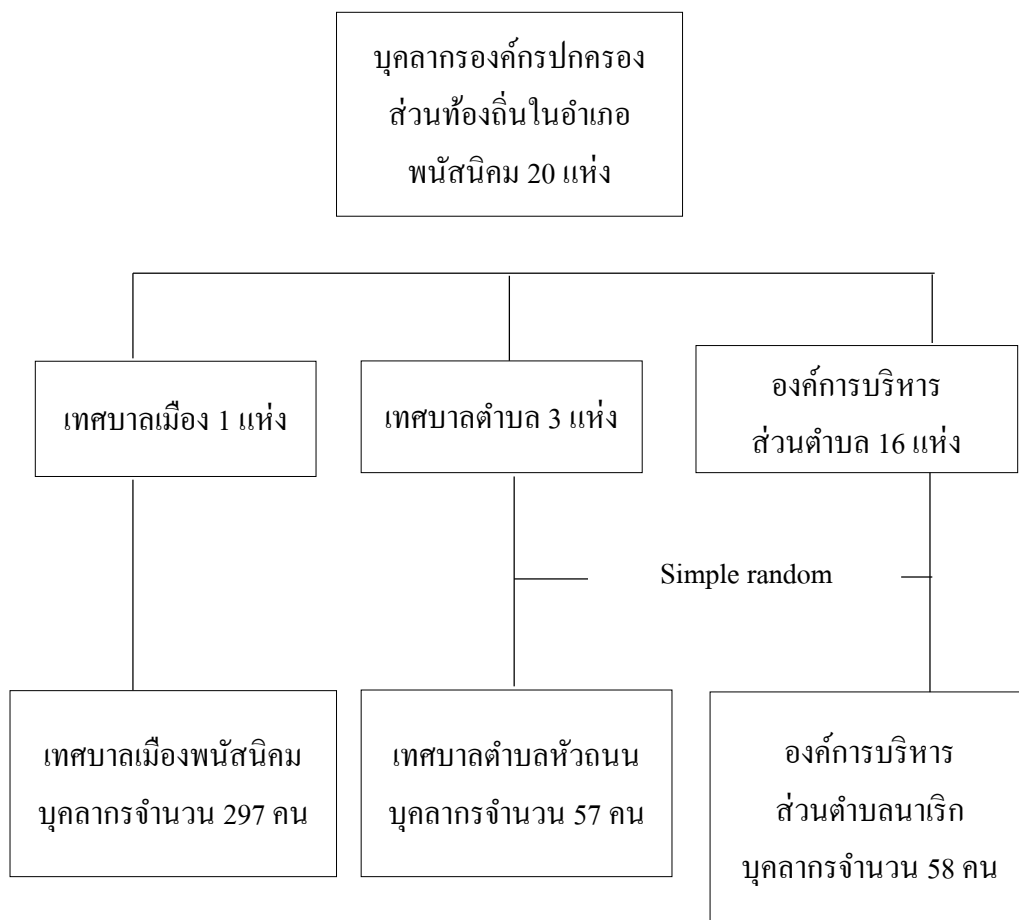
718032770

BUU_1Thesis_59930003_independent_study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่างใช้การวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G-Power 3.1.9.2 สำหรับสถิติ One-way ANOVA โดยกำหนดขนาดค่าอิทธิพล ดังนี้ Effect size = 0.20, alpha = .05, power = 0.95 โดยกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มในการจำแนกเท่ากับ 3 กลุ่ม ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 390 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะละ 1 แห่ง ด้วยการสุ่มแบบ Simple random sampling (ยกเว้น เทศบาลเมือง ซึ่งมีเพียง 1 แห่ง) และเก็บข้อมูลจากประชากรทุกคน กลุ่มตัวอย่างในเทศบาลเมืองพนัสนิคม เทศบาลตำบลหัวถนน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเริก รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 412 คน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวนมากกว่าขนาดตัวอย่างที่กำหนด ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 การสุ่มตัวอย่างและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีทั้งหมด 18 ข้อ เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment-AC) ได้แก่ข้อ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) ได้แก่ข้อ 7-12 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ได้แก่ข้อ 13-18 โดยข้อคำถามเชิงบวก 14 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ คือ ข้อที่ 3 ข้อที่ 4 ข้อที่ 6 และข้อ 13 โดยปรับมาตราส่วนจาก 7 ระดับ เป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	1	5

การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของ อเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1991 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 191) ซึ่ง พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ ได้แปลไว้ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เนื่องจากเครื่องมือชุดดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานและถูกนำมาแปลเป็นภาษาไทยเรียบร้อยแล้วดังที่ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม

จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่า Cronbach's alpha Coefficient ได้ค่าดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม $\alpha = 0.720$
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ $\alpha = 0.672$
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ $\alpha = 0.800$
4. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน $\alpha = 0.556$

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจเพื่อขอการรับพิจารณาการปกป้องและพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย และได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ 28/2561 ลงวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2561 โดยก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะตอบรับ หรือปฏิเสธ ในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ และเมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้วสามารถยุติการเข้าร่วมการวิจัยในช่วงใดก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูล ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 412 ฉบับ และรับแบบสอบถามคืนทั้งหมด
2. เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 412 ฉบับ มาตรวจความสมบูรณ์และ กำหนดให้น้ำหนักตามของแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย



718032770

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ใ้ความถี่และร้อยละ
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ใ้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใ้สถิติ One-way ANOVA , Brown-forsythe และ Welch ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และ Dunnett C โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผล โดยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต ตามข้อเสนอของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 163 อ้างถึงใน ดวงพร โพธิ์สร, 2558, หน้า 81) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด



718032770

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

เป็นการแสดงถึงลักษณะพื้นฐานของบุคลากรในเรื่องของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติการ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษามีรายละเอียดได้ดังนี้



718032770

ตารางที่ 3 ร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 412)

ข้อมูลทั่วไป	องค์การบริหาร ส่วนตำบล (n = 58)	เทศบาลตำบล (n = 57)	เทศบาลเมือง (n = 297)
เพศ			
ชาย	15.52	52.63	49.16
หญิง	84.48	47.37	50.84
อายุ			
น้อยกว่า 30 ปี	22.41	19.30	26.60
30-39 ปี	46.55	45.61	34.01
40-49 ปี	17.24	29.82	27.95
50-59 ปี	13.79	5.26	11.45
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18.97	24.56	6.40
ปริญญาตรี	56.90	64.91	74.75
ปริญญาตรีขึ้นไป	24.14	10.53	18.86
ประสบการณ์ทำงานในการ ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	6.90	8.77	5.39
1-3 ปี	13.79	26.32	35.02
4-6 ปี	20.69	22.81	26.26
7-9 ปี	12.07	17.54	13.13
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	46.55	24.56	20.20
ตำแหน่งงาน			
พนักงานทั่วไป	24.14	19.30	6.73
พนักงานจ้างตามภารกิจ	36.21	45.61	52.19
ข้าราชการ	39.66	35.09	41.08



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	องค์การบริหาร ส่วนตำบล (n = 58)	เทศบาลตำบล (n = 57)	เทศบาลเมือง (n = 297)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
ไม่เกิน 10,000 บาท	18.97	24.56	4.38
10,001-15,000 บาท	41.38	22.81	34.01
15,001-20,000 บาท	20.69	36.84	43.10
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	18.97	15.79	18.52

จากตารางที่ 3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปสรุป
ผลได้ คือ

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเมืองเป็นเพศ
หญิงมากกว่าเพศชาย แต่ในเทศบาลตำบลผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และ
เทศบาลเมืองมีอายุ 30-39 ปี มากกว่าช่วงอายุอื่น

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองมีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในเทศบาลตำบล และ
เทศบาลเมือง มีประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี (ร้อยละ 26.32 และร้อยละ 35.02)
มากที่สุด แต่ในองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานในการ
ปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 46.55)

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีตำแหน่ง
งานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมากกว่าตำแหน่งอื่น แต่ในองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มากกว่าตำแหน่งอื่น (ร้อยละ 39.66)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง
มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มากที่สุด แต่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด



718032770

BUU_1Thesis_59930003_independent_study / rev: 25072561_20:14:40 / seq: 123

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม
จังหวัดชลบุรี

ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความ
ผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษามีรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล (n = 58)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
ด้านผูกพันด้านจิตใจ						3.45	0.55	มาก	
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับ องค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการ ทำงาน	2 (3.45)	22 (37.93)	24 (41.38)	4 (6.90)	6 (10.34)	3.17	0.99	ปานกลาง
2.	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหา ที่องค์กรประสบ อยู่เสมือนปัญหา ของตนเอง	2 (3.45)	27 (46.55)	15 (25.86)	11 (18.97)	3 (5.17)	3.24	0.98	ปานกลาง
*3.	ท่าน “ไม่รู้สึกว่า” องค์กรนี้เป็น เสมือนครอบครัว	1 (1.72)	1 (1.72)	18 (31.03)	31 (53.45)	7 (12.07)	3.72	0.77	มาก
*4.	ท่าน “ไม่มี ความรู้สึก “ ผูกพันทางใจ” ต่อองค์กรนี้	1 (1.72)	4 (6.90)	22 (37.93)	24 (41.38)	7 (12.07)	3.55	0.86	มาก



718032770

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
5.	องค์กรนี้มี ความหมาย ต่อตัวท่าน อย่างมาก	4 (6.90)	30 (51.72)	18 (31.03)	5 (8.62)	1 (1.72)	3.53	0.82	มาก
*6.	ท่าน “ไม่ได้ รู้สึก” ว่าเป็น ส่วนหนึ่ง ขององค์กรนี้	-	6 (10.34)	22 (37.93)	25 (43.10)	5 (8.62)	3.50	0.80	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่							2.95	0.73	ปานกลาง
7.	ในเวลานี้มัน ยากมากที่ท่าน จะออกจาก องค์กร แม้ว่า จะต้องการ เช่นกัน	2 (3.45)	20 (34.48)	23 (39.66)	10 (17.24)	3 (5.17)	3.14	0.93	ปานกลาง
8.	หากท่าน ตัดสินใจออก จากองค์กร ในตอนนี้ จะก่อให้เกิด ผลกระทบ ต่อชีวิตมาก เกินไป	3 (5.17)	22 (37.93)	18 (31.03)	12 (20.69)	3 (5.17)	3.17	0.99	ปานกลาง



718032770

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด			
9.	ณ เวลานี้การ ทำงานอยู่กับ องค์กรของท่าน เป็นเรื่องของ ความจำเป็น พอ ๆ กับเป็น เรื่องของความ สมัครใจ	2 (3.45)	24 (41.38)	16 (27.59)	13 (22.41)	3 (5.17)	3.16	0.99	ปานกลาง
10.	ท่านเชื่อว่า โอกาสที่จะได้ งานใหม่มีน้อย มาก หากลาออก จากองค์กรนี้	1 (1.72)	24 (41.38)	14 (24.14)	12 (20.69)	7 (12.07)	3.00	1.09	ปานกลาง
11.	ข้อเสียประการ หนึ่งของการออก จากองค์กรนี้คือ เรื่องของการมี ทางเลือกใหม่ ๆ น้อย	-	16 (27.59)	19 (32.76)	16 (27.59)	7 (12.07)	2.76	1.00	ปานกลาง



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
12.	เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้	-	10 (17.24)	16 (27.59)	23 (39.66)	9 (15.52)	0.96	1.30	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						3.19	0.63	ปานกลาง	
*13	ท่านไม่ได้รู้สึกมีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย	1 (1.72)	8 (13.79)	16 (27.59)	24 (41.38)	9 (15.52)	3.55	0.98	มาก
14.	ท่านคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของท่านเอง	1 (1.72)	15 (25.86)	19 (32.76)	19 (32.76)	4 (6.90)	2.83	0.96	ปานกลาง



718032770

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด			
15.	ท่านจะรู้สึกคิด ถ้อยคำออกจาก องค์กรในเวลา นี้	2 (3.45)	19 (32.76)	14 (24.14)	19 (32.76)	4 (6.90)	2.93	1.04	ปานกลาง
16.	องค์กรนี้ สมควรจะได้รับ ความจงรักภักดี จากท่าน	4 (6.90)	22 (37.93)	23 (39.66)	8 (13.79)	1 (1.72)	3.34	0.87	ปานกลาง
17.	ท่าน ไม่คิดจะ ลาออกจาก องค์กรใน เวลานี้เพราะ มีความรู้สึกถึง ภาวะผูกพันต่อ บุคลากร ในองค์กรนี้	2 (3.45)	20 (34.48)	18 (31.03)	14 (24.14)	4 (6.90)	3.03	1.01	ปานกลาง
18.	องค์กรนี้ได้ให้ สิ่งดี ๆ แก่ท่าน มา โดยตลอด	8 (13.79)	21 (36.21)	19 (32.76)	8 (13.79)	2 (3.45)	3.43	1.01	มาก

หมายเหตุ: * คือคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$ และ $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด คือ บุคลากร “รู้สึก” ว่าองค์กรนี้เป็นเสมือน ร่องลงมากคือ บุคลากรมีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์กรนี้ และข้อที่บุคลากรแสดงถึงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยที่สุด คือ บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$ และ $SD = 0.99$) บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความผูกพัน



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ต่อองค์การด้านการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในความผูกพันระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$ และ $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มากที่สุด คือ หากบุคลากรตัดสินใจออกจากองค์การในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป รองลงมาคือ ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของบุคลากรเป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ และ เหตุผลหลักที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไปก็เนื่องจากองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานในภาพรวมอยู่ในความผูกพันระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$ และ $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากที่สุด คือ บุคลากร “รู้สึก” มีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย รองลงมาคือ องค์การนี้ให้สิ่งดี ๆ แก่บุคลากรมาโดยตลอด และ บุคลากรคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นไปได้เพื่อประโยชน์ของบุคลากรเอง



718032770

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรในเทศบาลตำบล (n = 57)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
ความผูกพันด้านจิตใจ						4.06	0.44	มาก	
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่ กับองค์กรนี้ไป ตลอดชีวิตการ ทำงาน	14 (24.56)	27 (47.37)	14 (24.56)	-	2 (3.51)	3.89	0.90	มาก
2.	ท่านรู้สึกว่ ปัญหาที่องค์กร ประสบอยู่เหมือน ปัญหาของตนเอง	14 (24.56)	28 (49.12)	11 (19.30)	4 (7.02)	-	3.91	0.85	มาก
*3.	ท่าน “ไม่รู้สึกว่า” องค์กรนี้เป็น เสมือนครอบครัว	-	-	3 (5.26)	39 (68.42)	15 (26.32)	4.21	0.53	มากที่สุด
*4.	ท่านไม่ม ความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์กรนี้	-	1 (1.75)	4 (7.02)	35 (61.40)	17 (29.82)	4.19	0.53	มาก
5.	องค์กรนี้มี ความหมายต่อตัว ท่านอย่างมาก	14 (24.56)	40 (70.18)	3 (5.26)	-	-	4.19	0.64	มาก
*6.	ท่านไม่รู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรนี้	1 (1.75)	6 (10.53)	5 (8.77)	29 (50.88)	16 (28.07)	3.93	0.98	มาก



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
ความผูกพันด้านการคงอยู่						3.68	0.89	มาก	
7.	ในเวลานี้มันยาก มากที่ท่านจะออก จากองค์กร แม้ว่า จะต้องการเช่นกัน	12 (21.05)	20 (35.09)	12 (21.05)	8 (14.04)	5 (8.77)	3.46	1.23	มาก
8.	หากท่านตัดสินใจ ออกจากองค์กร ในตอนนี้ จะก่อให้เกิด ผลกระทบต่อชีวิต มากเกิน ไป	17 (29.82)	25 (43.86)	8 (14.04)	5 (8.77)	2 (3.51)	3.88	1.05	มาก
9.	ณ เวลานี้การ ทำงานอยู่กับ องค์กรของท่าน เป็นเรื่องของความ จำเป็น พอ ๆ กับเป็นเรื่อง ของความสมัครใจ	18 (31.58)	20 (35.09)	9 (15.79)	5 (8.77)	5 (8.77)	3.72	1.25	มาก
10.	ท่านเชื่อว่าโอกาส ที่จะได้งานใหม่ มีน้อยมาก หากลาออก จากองค์กรนี้	23 (40.35)	12 (21.05)	15 (26.32)	4 (7.02)	3 (5.26)	3.84	1.19	มาก



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
11.	ข้อเสียประการ หนึ่งของกา รออกจาก องค์กรนี้คือ เรื่องของการมี ทางเลือก ใหม่ ๆ น้อย	18 (31.58)	16 (28.07)	13 (22.81)	5 (8.77)	5 (8.77)	3.65	1.26	มาก
12.	เหตุผลหลักที่ ทำให้ท่าน ตัดสินใจทำงาน กับองค์กรนี้ ต่อไป ก็เนื่องจาก องค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถ ให้ผลตอบแทน เทียบเท่ากับที่ ได้รับจาก องค์กรนี้	16 (28.07)	19 (33.33)	8 (14.04)	9 (15.79)	5 (8.77)	3.56	1.30	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							3.99	3.99	มาก
*13.	ท่านไม่ได้รู้สึก มีภาระผูกพันที่ จะต้องอยู่กับ องค์กรนี้เลย	-	8 (14.04)	4 (7.02)	24 (42.11)	21 (36.84)	4.02	1.01	มาก



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
14.	ท่านคิดว่าการ ออกจาก องค์กรใน ขณะนี้เป็นสิ่ง ที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไป เพื่อประโยชน์ ของท่านเอง	3 (5.26)	31 (54.39)	16 (28.07)	6 (10.53)	1 (1.75)	3.51	0.83	มาก
15.	ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าลาออกจาก องค์กร ในเวลา นี้	15 (26.32)	26 (45.61)	13 (22.81)	3 (5.26)	-	3.93	0.84	มาก
16.	องค์กรนี้ สมควรจะได้รับ ความรักภักดี จากท่าน	15 (26.32)	34 (59.65)	3 (5.26)	3 (5.26)	2 (3.51)	4.00	0.93	มาก
17.	ท่านไม่คิดจะ ลาออกจาก องค์กรในเวลา นี้เพราะ มีความรู้สึก ถึงภาระผูกพัน ต่อบุคลากร ในองค์กรนี้	21 (36.84)	28 (49.12)	6 (10.53)	2 (3.51)		4.19	0.77	มาก



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / revv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด			
18.	องค์กรนี้ได้ให้ สิ่งดี ๆ แก่ท่าน มาโดยตลอด	20 (35.09)	32 (56.14)	5 (8.77)	-	4.26	0.61	มากที่สุด

หมายเหตุ: * คือค่าถามเชิงลบ

จากตาราง ที่ 5 พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบล มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$ และ $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดงว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่อองค์กรมากที่สุด คือ บุคลากร “รู้สึก” ว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว รองลงมา คือ บุคลากรไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์กรนี้ และ องค์กรนี้มีความหมายต่อตัวบุคลากรอย่างมาก ($\bar{X} = 4.19$ และ $SD = 0.64$) ในระดับที่มากเท่ากัน และ บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน

บุคลากรในเทศบาลตำบล มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ และ $SD = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากที่สุด คือ หากบุคลากรตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป รองลงมาคือ บุคลากรเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่ มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้ และ ในเวลานี้มันยากมากที่ท่านจะออกจากองค์กร แม้ว่า จะต้องการเช่นกัน

บุคลากรในเทศบาลตำบล มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$ และ $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากที่สุด คือ องค์กรนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่บุคลากรมาโดยตลอด รองลงมา คือ บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้ และบุคลากรคิดว่า การออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะ เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบุคลากรเอง



718032770

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลเมือง (n = 297)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความถี่เห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
ความผูกพันด้านจิตใจ						4.01	0.51	มาก	
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับ องค์กรนี้ไป ตลอดชีวิต การทำงาน	109 (36.70)	119 (40.07)	53 (17.85)	12 (4.04)	4 (1.35)	4.07 0.91	มาก	
2.	ท่านรู้สึกว่ ปัญหาที่องค์กร ประสบอยู่ เสมือนปัญหา ของตนเอง	104 (35.02)	168 (56.57)	20 (6.73)	4 (1.35)	1 (0.34)	4.25 0.67	มากที่สุด	
*3.	ท่าน “ไม่รู้สึกว่” องค์กรนี้เป็น เสมือนครอบครัว	1 (0.34)	4 (1.35)	89 (29.97)	150 (50.51)	53 (17.85)	3.84 0.73	มาก	
*4.	ท่านไม่มี ความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์กรนี้	1 (0.34)	4 (1.35)	71 (23.91)	154 (51.85)	67 (22.56)	3.95 0.74	มาก	
5.	องค์กรนี้มี ความหมายต่อตัว ท่านอย่างมาก	78 (26.26)	174 (58.59)	34 (11.45)	7 (2.36)	4 (1.35)	4.06 0.77	มาก	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					X̄	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
*6.	ท่านไม่ได้รู้สึก ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรนี้	5 (1.68)	28 (9.43)	48 (16.16)	136 (45.79)	80 (26.94)	3.87	0.97	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่							3.86	0.62	มาก
7.	ในเวลานี้มันยาก มากที่ท่านจะ ออกจากองค์กร แม้ว่าจะต้องการ เช่นกัน	34 (11.45)	130 (43.77)	59 (19.87)	39 (13.13)	35 (11.78)	3.30	1.19	ปานกลาง
8.	หากท่าน ตัดสินใจออก จากองค์กร ในตอนนี้ จะก่อให้เกิด ผลกระทบต่อ ชีวิตมากเกินไป	97 (32.66)	151 (50.84)	38 (12.79)	10 (3.37)	1 (0.34)	4.12	0.78	มาก
9.	ณ เวลานี้การ ทำงานอยู่กับ องค์กรของ ท่าน เป็นเรื่อง ของความจำเป็น พอ ๆ กับเป็น เรื่องของความ สมัครใจ	4 (1.35)	23 (7.74)	45 (15.15)	128 (43.10)	97 (32.66)	3.98	0.95	มาก



718032770

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
10.	ท่านเชื่อว่า โอกาสที่จะได้ งานใหม่มีน้อย มาก หากลาออก จากองค์กรนี้	102 (34.34)	139 (46.80)	36 (12.12)	15 (5.05)	5 (1.68)	4.07	0.90	มาก
11.	ข้อเสียประการ หนึ่งของการ ออกจากองค์กร นี้คือเรื่องของ การมีทางเลือก ใหม่ ๆ น้อย	99 (33.33)	111 (37.37)	54 (18.18)	28 (9.43)	5 (1.68)	3.91	1.02	มาก
12.	เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจ ทำงานกับ องค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจาก องค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถ ให้ผลตอบแทน เทียบเท่ากับ ที่ได้รับจาก องค์กรนี้	66 (22.22)	143 (48.15)	54 (18.18)	27 (9.09)	7 (2.36)	3.79	0.97	มาก



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / revv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						3.78	3.78	มาก	
*13.	ท่านไม่ได้รู้สึก มีภาระผูกพันที่ จะต้องอยู่กับ องค์กรนี้เลย	30 (10.10)	48 (16.16)	47 (15.82)	116 (39.06)	56 (18.86)	3.40	1.25	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการ ออกจาก องค์กรใน ขณะนี้เป็นสิ่ง ที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไป เพื่อประโยชน์ ของท่านเอง	67 (22.56)	143 (48.15)	55 (18.52)	31 (10.44)	1 (0.34)	3.82	0.91	มาก
15.	ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าลาออกจาก องค์กรใน เวลานี้	33 (11.11)	111 (37.37)	45 (15.15)	84 (28.28)	24 (8.08)	3.15	1.19	ปานกลาง
16.	องค์กรนี้ สมควรจะ ได้รับความ จงรักภักดี จากท่าน	69 (23.23)	189 (63.64)	30 (10.10)	9 (3.03)		4.07	0.67	มาก



718032770

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด			
17.	ท่านไม่คิดจะ ลาออกจาก องค์กรใน เวลานี้เพราะ มีความรู้สึก ถึงภาระผูกพัน ต่อบุคลากร ในองค์กรนี้	89 (29.97)	160 (53.87)	35 (11.78)	12 (4.04)	1 (0.34)	4.09	0.78	มาก
18.	องค์กรนี้ได้ ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมา โดยตลอด	96 (32.32)	162 (54.55)	31 (10.44)	8 (2.69)	-	4.16	0.71	มาก

หมายเหตุ: * คือค่าถ้ามเชิงลบ

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรในเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในภาพรวมความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$ และ $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด คือ บุคลากรรู้สึกว่าปัญหา ที่ต้องการประสบอยู่เสมือนปัญหาของตนเอง รองลงมาคือ บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ ไปตลอดชีวิตการทำงาน และ บุคลากร “รู้สึกว่” องค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว

บุคลากรในองค์เทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ใน ความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$ และ $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดง ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากที่สุด คือ หากบุคลากรตัดสินใจออกจาก องค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป รองลงมาคือ บุคลากรเชื่อว่า โอกาส ที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้ และในเวลานี้มันยากมากที่บุคลากรจะออก จากองค์กรแม้ว่าจะต้องการเช่นกัน

บุคลากรในองค์เทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในภาพรวมอยู่ใน ความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$ และ $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดง



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากที่สุด คือ องค์กรนี้ทำให้สิ่งดี ๆ แก่บุคลากรมาโดยตลอด รองลงมาคือ บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้ และ บุคลากรจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมรายด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ความผูกพันต่อ องค์กร	องค์กรบริหาร ส่วนตำบล		แปลความ	เทศบาลตำบล		แปลความ	เทศบาลเมือง		แปลความ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ด้านจิตใจ	3.45	0.55	มาก	4.06	0.44	มาก	4.01	0.51	มาก
ด้านการคงอยู่	2.95	0.73	ปานกลาง	3.68	0.89	มาก	3.86	0.62	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.19	0.63	ปานกลาง	3.99	0.49	มาก	3.78	0.61	มาก
ภาพรวม	3.20	0.51	ปานกลาง	3.91	0.45	มาก	3.88	0.45	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในความผูกพันระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ และ $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$ และ $SD = 0.55$) แต่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร
จำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ลักษณะของ อปท.	\bar{X}	SD
องค์การบริหารส่วนตำบล	3.20	0.51
เทศบาลตำบล	3.91	0.45
เทศบาลเมือง	3.88	0.45
รวม	3.79	0.52

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
สูงกว่าบุคลากรในเทศบาลเมืองและองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร
ในภาพรวมของบุคลากรจำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	23.85	2	11.93	56.62	.00
ภายในกลุ่ม	86.15	409	0.21		
รวม	110.00	411			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ
Levene's test มีค่า $p \geq .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่า
ค่า $p \leq .05$ แสดงว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะแตกต่างกัน
มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย
1 คู่ ดังนั้น ต้องเปรียบเทียบรายคู่ว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะใดบ้าง
มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ลักษณะของ อปท.	องค์กรบริหาร ส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง
องค์กรบริหารส่วนตำบล	-	- 0.71*	- 0.69*
เทศบาลตำบล		-	.02
เทศบาลเมือง			-

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffé พบว่า บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่ำกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากร
จำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ด้านจิตใจ	\bar{X}	SD
องค์กรบริหารส่วนตำบล	3.45	0.55
เทศบาลตำบล	4.06	0.44
เทศบาลเมือง	4.01	0.51
รวม	3.93	0.54

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่า ที่อื่น ๆ และพบว่า บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำที่สุด



718032770

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพัน
ต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	15.73	2	7.86	30.42	.00
ภายในกลุ่ม	105.72	409	0.26		
รวม	121.45	411			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \geq .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่า ค่า $p \leq .05$ แสดงว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้น ต้องเปรียบเทียบรายคู่ว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะใดบ้างมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากรใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ลักษณะของ อปท.	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง
องค์การบริหารส่วนตำบล	-	- 0.60*	- 0.55*
เทศบาลตำบล		-	0.05
เทศบาลเมือง			-

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffé พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านจิตใจแตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลตำบล และ เทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านจิตใจต่ำกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของบุคลากร
ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ด้านการคงอยู่	\bar{x}	SD
องค์การบริหารส่วนตำบล	2.95	0.73
เทศบาลตำบล	3.68	0.89
เทศบาลเมือง	3.86	0.62
รวม	3.71	0.75

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่
สูงกว่าที่อื่น ๆ และพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การ
ด้านการคงอยู่ต่ำที่สุด

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพัน
ต่อองค์การด้านการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	39.97	2.00	91.56	.00
Brown-forsythe	32.73	2.00	129.44	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ
Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่า
Brown-forsythe และค่า Welch พบว่า บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความผูกพันต่อ
องค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้น
ต้องเปรียบเทียบรายคู่ว่า บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะใดบ้างมีความผูกพัน
ต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน



718032770

ตารางที่ 16 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลาการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (n = 412)

ลักษณะของ อปท.	องค์กรบริหาร		
	ส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง
องค์กรบริหารส่วนตำบล	-	- 0.74*	- 0.91*
เทศบาลตำบล		-	- 0.18
เทศบาลเมือง			-

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett C พบว่า บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านการคงอยู่แตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านการคงอยู่ต่ำกว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	21.69	2	10.85	30.08	.00
ภายในกลุ่ม	147.52	409	0.36		
รวม	169.21	411			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \geq .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่า ค่า $p \leq .05$ แสดงว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้น ต้องเปรียบเทียบรายคู่ว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดบ้างมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน



718032770

ตารางที่ 18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ด้านบรรทัดฐานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ลักษณะของ อปท.	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง
องค์การบริหารส่วนตำบล	-	- 0.80*	- 0.60*
เทศบาลตำบล		-	0.20
เทศบาลเมือง			-

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffé พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านการคงอยู่แตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลตำบล และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านบรรทัดฐานต่ำกว่า เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน



718032770

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 412 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานสถิติด้วย One-way ANOVA, Brown-forsythe และ Welch ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และ Dunnett C และสามารถนำมาสรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี ตำแหน่งงาน เป็นข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท บุคลากรกลุ่มตัวอย่างในเทศบาลตำบล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี โดยตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ส่วนบุคลากรกลุ่มตัวอย่างของเทศบาลเมือง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี โดยตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



718032770

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านต่ำกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก มีการจัดเก็บรายได้ที่ค่อนข้างน้อย และพื้นที่ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลควบคุมดูแลส่วนใหญ่ไม่ได้มี โรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการที่มีการเรียกเก็บภาษีในอัตราที่สูงมากนัก จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณการจัดเก็บรายได้มีน้อย ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน หรือโบนัส อาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ได้ผูกพันต่อองค์กรมากนัก อย่างไรก็ตามทำให้ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างจากผลการวิจัยที่ผ่านมาที่ทั้งหมดที่พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เช่น การศึกษาของ ชีรเมธ จันทะฤทธิ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของ อาคม ล่ามกิจจา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล บางเสาธง ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางเสาธงในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก การศึกษาของอรุทัย จันท์แจ่มช้อย (2551) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการศึกษาของ อัครัจจ์ สามิตร (2558) การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยองในภาพรวมและรายด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / revv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

สำหรับการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วน of เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองที่มีลักษณะค่อนข้างใหญ่ มีการจัดเก็บของรายได้ได้มาก จึงอาจมีผลทำให้มีการจัดสรรเป็นค่าตอบแทน โบนัส การศึกษาดูงานของบุคลากร รวมถึงอาจมีการไปดูงานที่ต่างประเทศได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ละมัย จันทรเจียว (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานเทศบาล มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ไอศวรรย์ เกติมณี (2558) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ปริญญา พิชัย (2553) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก อภินันท์ บัตรประโคน (2555) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้าย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้าย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวิณี แก้วเมือง (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามแตกต่างจากการศึกษาของอนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนครปฐม โดยภาพรวมในระดับดีมาก สำหรับการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ พอตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20) ได้เสนอปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร คือ ขนาดขององค์กร และการศึกษาของพอตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter and Steers 1983,



718032770

BUU-1Thesis 59930003 Independent study / rev: 25072561 20:14:40 / seq: 123

อ้างอิงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 201) พบว่าได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่าง ต่อเนื่องพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร คือ ขนาดขององค์กร และจากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่ำกว่าบุคลากรในองค์กรอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก การทำงานอาจไม่เป็นระบบเหมือนกับเทศบาล ตำบลและเทศบาลเมืองที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมากกว่า อีกทั้งรายได้ที่สูงกว่าอาจจะ ทำให้เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองสามารถ จัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม จากระเบียบหรือข้อบังคับของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรของตนได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพิจารณา นโยบายการจัดสวัสดิการ การจัดระบบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีความใกล้เคียงกัน เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกลักษณะไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในกรณีที่ปฏิบัติงานต่างหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ควรจะมีโครงการเพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรเห็นว่าตนคือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบลรู้สึกว่า ตนเองมีความจำเป็นต้องอยู่ในองค์กรต่อไป เมื่อประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ จะได้รับจากการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กร

2. เทศบาลเมืองควรมีโครงการที่การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นว่าตนเองและหน้าที่ที่ตนเอง รับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่ง และหากบุคลากรออกไปจากองค์กรจะทำให้องค์กรไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทดสอบว่า มีบุคลากรของแต่ละองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่



718032770

บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จ่านง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
ศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรเมธ จันทะฤทธิ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิยม สีสวรรณ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และ
พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา พิชัย. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล*.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2(3), 25-28
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกินอินดัสทรี
(ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาธุรกิจระหว่าง
ประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสนจีนโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรสถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.*
- ภาวินี แก้วเมือง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร เฉลิมศรี สารสุวรรณ และสุรศักดิ์ เสถกุล. (2554). *ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานหนองแขม. เข้าถึงได้จาก http://www.sau.ac.th/graduate/research/MBA/SAUNIC_2016_doc_222.pdf.*
- ละมัย จันทร์เจียว. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่ออำเภอบางแกจังหวัดพัทลุง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2531). *ประสบการณ์บริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิศิษฏ์ศักดิ์ เสวตนันท์. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วุฒิสาร ตันไชย. (2552). *คดี 2. นนทบุรี: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น, สถาบันพระปกเกล้า, จริยสนิทางศการพิมพ์.*
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,*
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. (2560). *ข้อมูลแผนอัตรากำลังของบุคลากร ปี 2561-2563. ชลบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี*



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

- สุพินดา ศิวานน. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครปฐม. รายงาน การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อภิรักษ์ บัตรประโคน. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล โคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- อรุทัย จันทรเข้มซ้อย. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการ พัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*
- อัคชัจจ์ สามิตร. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัญชลี ศิลาสุวรรณ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัญชลี สมักรการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อาคม ล่ามกิจจา. (2558). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*



718032770

ไอศวรรย์ เกิดมณี. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง
จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นโยบาย
สาธารณะและการจัดการสมัยใหม่, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.



718032770

BUU-IThesis 59930003 independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

ภาคผนวก



718032770

BUU iThesis 59930003 independent study / recv: 25072561 20:14:40 / seq: 123

แบบสอบถาม

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล
และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการทำงานในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-3 ปี 3. 4-6 ปี
4. 7-9 ปี 5. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1. พนักงานจ้างทั่วไป 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 3. ข้าราชการ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001-15,000 บาท
3. 15,001-20,000 บาท 4. มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

7. ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 2. เทศบาลตำบล (ทต.)
3. เทศบาลเมือง (ทม.)



718032770

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
		5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ						
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน					
2.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เสมือนปัญหาของตนเอง					
3.	ท่าน ไม่รู้สึกว่า องค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว					
4.	ท่านไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์กรนี้					
5.	องค์กรนี้มีความหมายต่อตัวท่านอย่างมาก					
6.	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
ความผูกพันด้านการคงอยู่						
7.	ในเวลานี้มันยากมากที่ท่านจะออกจากองค์กรแม้ว่าจะต้องการเช่นกัน					
8.	หากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไปได้					
9.	ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของท่าน เป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ					



718032770

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		ดีที่สุด	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	แย่ที่สุด
		5	4	3	2	1
10.	ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้					
11.	ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้ คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย					
12.	เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
13.	ท่านไม่ได้รู้สึกมีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย					
14.	ท่านคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปได้เพื่อประโยชน์ของท่านเอง					
15.	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้					
16.	องค์กรนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
17.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้					
18.	องค์กรนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด					



718032770

BUU-IThesis 59930003 Independent study / revv: 25072561 20:14:40 / seq: 123