การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

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

ชุติมา ทองคำพันธุ์

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ชุติมา ทองคำพันธุ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE COMPARISON OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, SUB-DISTISTRICT 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

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ชุติมา ทองคำพันธุ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

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

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, องค์การบริหารส่วนตำบล, เทศบาลตำบล, เทศบาลเมือง, อำเภอพนัสนิคม

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

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรตามลักษณะองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 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 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านน้อยกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

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

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

CHUTIMA THONGKOMPAN: THE COMPARISON OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, SUB-DISTISTRICT 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.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก หลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยเฉพาะ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ที่กรุณา รับเป็นที่ปรึกษา และได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำงาน นิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. กาญจนา บุญยัง และ ดร. ชิตพล ชัยมะดัน ที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบสอบถาม และขอกราบ ขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้ารับการศึกษา ซึ่งความรู้ที่ได้รับนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในการ ทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างมาก

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 แห่ง ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลและได้ผลการศึกษาเพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการ ทำงาน เพื่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดในการบริหารงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณจากใจจริง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ อันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

ชุติมา ทองคำพันธุ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 3

กรอบแนวคิดการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 6

บริบทพื้นที่ขององค์การ 19

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 50

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 58

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 58

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 61

การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 61
การพิทักษ์สิทธ์ของกลุ่มตัวอย่าง 62
การเก็บรวบรวมข้อมูล 62
การวิเคราะห์ข้อมูล 63
เกณฑ์การแปลผล 63
บทที่ 4 ผลการวิจัย 64
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี 64
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน 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

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 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากรจำแนกตามลักษณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412) 84

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากรจำแนกตามลักษณะขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น (n = 412) 84

ตารางที่ 10 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412) 85

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากรจำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....85

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....86

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

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

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....87

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

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

ตารางที่ 18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านบรรทัดฐานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412).....89

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....89

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

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะเป็นองค์กรของภาครัฐรูปแบบหนึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 ว่าด้วยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะมาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 ได้กำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (วุฒิสาร ตันไชย, 2552) สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 2 ฝ่าย ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายการเมืองและข้าราชการฝ่ายประจำ ซึ่งหมายรวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของแต่ละองค์กร (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2531, หน้า 45)

การดำเนินงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยังคงประสบกับปัญหาต่าง ๆ เช่นเดียวกับหน่วยงานในระบบราชการไทยอื่น ๆ ปัญหาที่สำคัญก็คือ ปัญหาเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว มีลักษณะไม่ยืดหยุ่น ทำให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ อีกทั้งปัญหาเรื่องขนาดของระบบราชการไทยมีโครงสร้างขนาดใหญ่และซับซ้อน มีอัตรากำลังของข้าราชการเป็นจำนวนมาก ทำให้ระบบการบริหารงานไม่คล่องตัว ส่งผลกระทบให้มีปัญหาในด้านการคลังคือ ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ก่อให้เกิดภาระด้านงบประมาณในการพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ภาวินี แก้วเมือง, 2552, หน้า 52)

สำหรับปัญหาด้านบุคลากรภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบเห็นกันทั่วไป คือการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพ หรือ ที่สังคมทั่วไปมักกล่าวว่าข้าราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน “เช้าชามเย็นชาม” ส่งผลทำให้บุคลากรขาดความร่วมมือร่วมใจในการประสานงานที่ดี อีกทั้งค่าตอบแทนของบุคลากรในหน่วยงานราชการค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากภาครัฐเป็นองค์การขนาดใหญ่ ทำให้ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการทำได้ค่อนข้างลำบาก ดังนั้นการค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญในการพัฒนางานขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น (ละมัย จันทร์เขียว, 2553, หน้า 61)

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ความผูกพันขององค์การ (Employee engagement) เป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานบุคลากรแต่ละส่วนในองค์การได้อย่างชัดเจน โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรและองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังนับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบว่า เขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลา ให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์การนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์การมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์การจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์การนั้นไปได้ (ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร เฉลิมศรี สารสุวรรณ และสุรศักดิ์ เสเกกุล, 2554, หน้า 40)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคมซึ่งมีบุคลากรทั้งในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 20 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี) และจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี พบว่าลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การที่ส่งผลความผูกพันของบุคลากรในองค์การ (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 51; Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20; ภาคินี ดอกไม้งาม, 2546 อ้างถึงใน จำนง เหล่าคงธรรม, 2554, หน้า 28-29; Porter & Steers, 1983

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามลักษณะองค์การ

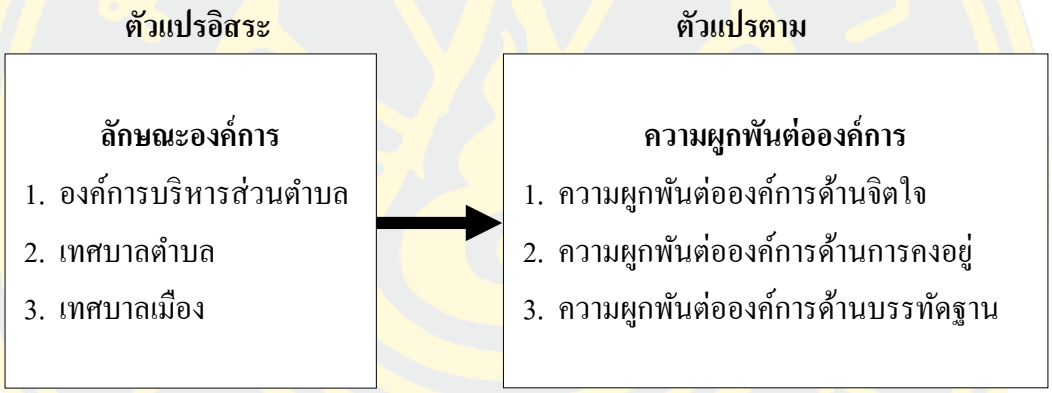
สมมติฐานการวิจัย

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

ความผูกพันต่อองค์การ สำหรับลักษณะองค์การซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ พอตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20) ได้เสนอปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ หรือจะออกจากองค์การ คือ ขนาดขององค์การ และพอตเตอร์ และสเตียร์ส (Porter & Steers, 1983 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 201) ยังได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร คือ โครงสร้างองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยได้เลือกศึกษาลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ซึ่งมีโครงสร้างและขนาดองค์กรที่แตกต่างกัน สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของอเลน และเมเยอร์ (Allen & mayer, 1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 196)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,204 คน

ขอบเขตด้านเวลา

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

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

2. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามลักษณะขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่าที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่น ๆ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างบุคลากรกับองค์การเพื่อประกอบภารกิจหน้าที่ในองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์การ

1.2 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ เกิดจากบุคลากรที่ได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานในองค์การ

1.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป ไม่ย้ายจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ไปทำที่อื่น

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

3. ลักษณะขององค์การ คือ รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง กรณีศึกษาในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
   1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
   1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
   1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
   1.5 การวัดความผูกพันต่อองค์การ
2. บริบทพื้นที่ขององค์การ
3. ตารางเปรียบเทียบหน้าที่ขององค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

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

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) ได้มีการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers, 1997, pp. 46-56 อ้างถึงใน อัคชัจจ์ สามิตร, 2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะ

อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การด้วยความเต็มใจที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน นิยม สี่สุวรรณ, 2544, หน้า 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องต้องกัน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความยึดติดกับองค์การและเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

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

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

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531, หน้า 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์การหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำจนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์การนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะเกิดแก่องค์การด้วย นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

บูชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน อัญชุลี สมัครการ, 2548, หน้า 9) เห็นความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งยังช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547 อ้างถึงใน จำนง เหล่าคงธรรม, 2554, หน้า 11) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในงานที่รับผิดชอบ องค์การก็จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พรรณี ศิริวุฒิ (2543, อ้างถึงใน ภาวินี แก้วเมือง, 2552, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุม สามารถสะท้อนให้เห็นผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้นสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นความผูกพันของบุคคลในองค์การ รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงานถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นอย่างช้าก็ตาม แต่มีความคงอยู่สูง

3. ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้สืบเนื่องจากที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันนั่นเอง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้ปฏิบัติตนอุทิศให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้

ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ และจะทำให้ความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การนั้นสืบไปเพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

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

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์การนั้นต่อไป

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

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การ (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกัน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 191) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสามประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์การ แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่าอาจไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกันซึ่งมีรายละเอียด คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์การ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ กันในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวังของเขาทำให้เขา ต้องการที่จะอยู่ กับองค์การต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์การ กับผลประโยชน์ที่เขาจะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์การ ความผูกพัน

ด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์การ หรือการรับรู้ว่าไม่มีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์การอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคล จำเป็นต้องอยู่ กับองค์การต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดี และไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก เนื่องจากไม่มีคนทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของการได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควรจะอยู่กับองค์การ

สเตียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555, หน้า 37) ได้แสดงให้เห็นถึงผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกโดย

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์การ พร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสูงสุดความสามารถเพื่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเป็นอันหนึ่งอันเดียว แสดงถึงความสามัคคีภายในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างสุดความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคนโดยอาจจะมีความแตกต่างกัน ไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรมีรายละเอียดดังนี้

อเลน และ เมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 51) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านคือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

สเตียร์ส (Steers, 1997 อ้างถึงใน อัญชุลี สมัครการ, 2548, หน้า 14-15) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ โอกาสประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน

3. ประสบการณ์ทำงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

พอตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ หรือจะออกจากองค์การ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์การ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซับซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

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

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง ความสัมพันธ์ต่อองค์การ เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์การที่มีอาวุโส ทั้งอายุ และอายุของการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกประการหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจ จากการศึกษาพบว่า ผู้หญิงในลักษณะของกลุ่มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับโอกาสในกาหางานทำของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่าง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความต้องการของคน เป็นต้น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เป็นปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งาน ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน รวมทั้งความพึงพอใจในตัวงานหรือหน้าที่ที่ทำ (Satisfaction with work itself) ความพึงพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า (Satisfaction with supervision) และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Satisfaction with promotion) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ ปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวกับองค์การ หรือโครงสร้างขององค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่ามีการกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสัมพันธ์และกฎข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่าความเป็นเจ้าของกิจการ (Work ownership) ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก เมื่อสมาชิกมีการลงทุนหรือมีส่วนของการเป็นเจ้าของก็จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าการเป็นพนักงานธรรมดา นอกจากนี้การที่สมาชิก

ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ ก็พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

3. ประสบการณ์จากการทำงาน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์การก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สมาชิกมีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก

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. โครงสร้างองค์การ (Organization characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

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

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

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

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) หมายถึง ตัวแปรเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นต่อองค์การ 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 มีความรู้สึกรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ(Group attitude)การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal importance)

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

1. ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคคล ได้แก่ ศักยภาพในการจูงใจของงานเฉพาะด้าน ความอิสระในการทำงานระดับที่สูง การประเมินผลอย่างยุติธรรม ความมีอาวุโสหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ อายุงานที่มากขึ้น ความพึงพอใจในงานของตนเอง การบริหารและบังคับบัญชาที่มีคุณธรรม

2. ปัจจัยที่จะลดทอนความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท โอกาสในการหางานใหม่ ระบบการบังคับบัญชาแบบการลงโทษ ความตึงเครียดในการทำงาน และความเชื่อวงองค์การไม่สามารถจะดูแลพนักงานได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีการกระจายอำนาจในองค์การความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งยังมีอิทธิพลที่จะทำให้บุคลากรในองค์การยอมรับเป้าหมายองค์การ มีความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์การ และต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ซึ่งในการศึกษากรณีที่เลือกศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง และขนาดองค์การ ซึ่งเลือกศึกษาตัวแปรลักษณะองค์การใน 3 กลุ่ม คือ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง

การวัดความผูกพันต่อองค์การ

1. แบบวัดความผูกพันของมาวเดย์, สเตียร์ส และพอตเตอร์

งานของ มาวเดย์, สเตียร์ส และ พอตเตอร์(Mowday, Steer & Porter, 1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 235-236) เป็นมาตรวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ มีทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

1.1 ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่ปรกติคาดหวัง

1.2 ข้าพเจ้าพูดดัง ๆ เกี่ยวกับองค์การนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์การยิ่งใหญ่ที่น่าทำงาน

1.3 ข้าพเจ้ารู้สึกภักดีต่อองค์การนี้น้อยมาก

1.4 ข้าพเจ้าพร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์การนี้

1.5 ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์การนี้คล้ายคลึงกัน

1.6 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

1.7 ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่องค์การอื่น ๆ ตราบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.8 องค์การนี้สร้างแรงบัลดาลใจให้ข้าพเจ้านำส่วนที่ดีที่สุดมาใช้ในการปฏิบัติ

1.9 คงใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่จะให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์การนี้

1.10 ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะเลือกทำงานที่องค์การนี้แทนองค์การอื่น ๆ คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์การนี้

1.11 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกบนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์การนี้

1.12 ข้าพเจ้าเป็นห่วงเป็นใยในโชคชะตาขององค์การนี้

1.13 สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์การที่ดีที่สุดในการทำงาน

1.14 การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานที่องค์การนี้ 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 เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์การใน 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

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

1	2	3	4	5	6	7

ข้อคำถาม

2.1 ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน

2.2 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง

2.3 ข้าพเจ้า ไม่รู้สึก ว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว

2.4 ข้าพเจ้า ไม่รู้มี ความรู้สึก ผูกพันทางใจต่อองค์การนี้

2.5 องค์การนี้มีความหมายต่อตัวข้าพเจ้าอย่างมาก

2.6 ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

2.7 ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์การ แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น

2.8 หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์การนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป

2.9 ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของข้าพเจ้า เป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ

2.10 ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้

2.11 ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์การนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย

2.12 เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลอบแทนเทียบเท่าที่ได้รับจากองค์การนี้

2.13 ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่ามีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย

2.14 ข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง

2.15 ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้องค์การนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า

2.16 ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้

2.17 องค์การนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

3. แบบวัดความผูกพันของ The gallup organization คำถามการวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (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 หัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานของข้าพเจ้าดูแลเอาใจใส่ข้าพเจ้าอย่างดีในฐานะเพื่อนร่วมงาน

3.5 มีบุคคลในที่ทำงานคอยสนับสนุนให้ข้าพเจ้าพัฒนาความรู้ความสมารถของตนเองในที่ทำงานนี้ ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ

3.6 พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของตนเองมีความสำคัญ

3.7 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานกันอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ

3.8 ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน

3.9 ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของข้าพเจ้ากับตัวข้าพเจ้า

3.10 เมื่อปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

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

4.1 ข้าพเจ้ามักจะกล่าวยกย่ององค์การนี้ต่อไป

4.2 ข้าพเจ้าจะรู้สึกยินดีเมื่อเพื่อและครอบครัวของข้าพเจ้าใช้ผลิตภัณฑ์/ บริการขององค์การนี้

4.3 องค์การนี้เป็นที่รับรู้ว่าเป็นนายจ้างที่ดี

4.4 โดยทั่วไปแล้วองค์การนี้มีชื่อเสียงมาก

4.5 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

4.6 องค์การนี้สร้างแรงบัลดาลใจให้กับข้าพเจ้านำเอาส่วนที่ดีของตนออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.7 ข้าพเจ้าเห็นว่าค่านิยมของข้าพเจ้ากับองค์การคล้ายคลึงกันมาก

4.8 ข้าพเจ้ามักจะทำงานเกินกว่าที่องค์การคาดหวัง

4.9 ถ้ามีโอกาส ข้าพเจ้าจะพยายามช่วยงานคนอื่น ๆ ในองค์การนี้

4.10 ข้าพเจ้ายอมรับที่จะพัฒนาตนเองในขอบข่ายของงานข้าพเจ้า

4.11 ข้าพเจ้าอาสาที่จะทำงานนอกเหนือจากหน้าที่เมื่อเห็นว่าจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

4.12 ข้าพเจ้ามักจะเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อช่วยปรับปรุงงานของทีมงาน หน่วยงาน และผู้ให้บริการแก่ข้าพเจ้า

5. แบบวัดความผูกพันของ Chartered institute of personnel an d development (CIPD) คำถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) ของ Chartered institute of personnel and development (CIPD) (อ้างถึงใน พิชิต 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

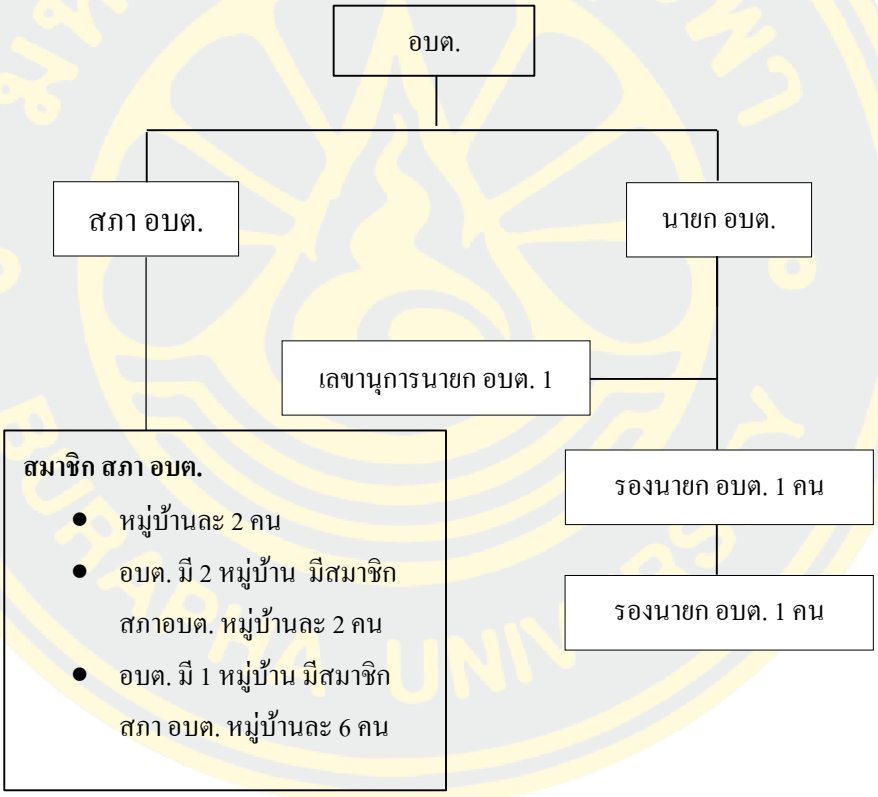
5.3.5 ข้าพเจ้าเลี่ยงที่จะทำงานหักเกินไป

สรุป คือ จากการศึกษาของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้ทำการศึกษาและสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์การในปี พ.ศ. 2549 พบว่า

ที่ผ่านมางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) ในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดของ Steers และ Mowday เป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม และเริ่มมีงานวิจัยที่อ้างอิงชุดจากชุดคำถามของ Meyer และ Allen มากขึ้น เนื่องจากพบว่า สามารถวัดได้ครอบคลุมความผูกพันในสามมิติ คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานได้อย่างชัดเจน

บริบทพื้นที่ขององค์การ

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาองค์การตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหาร ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และ มีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวันโดยมีปลัดและรองปลัด อบต. เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็น

หน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ 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 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

4. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5. กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือรายฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน

นอกจากนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนได้

อำนาจหน้าที่ของ อบต.

อบต. มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (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

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 ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

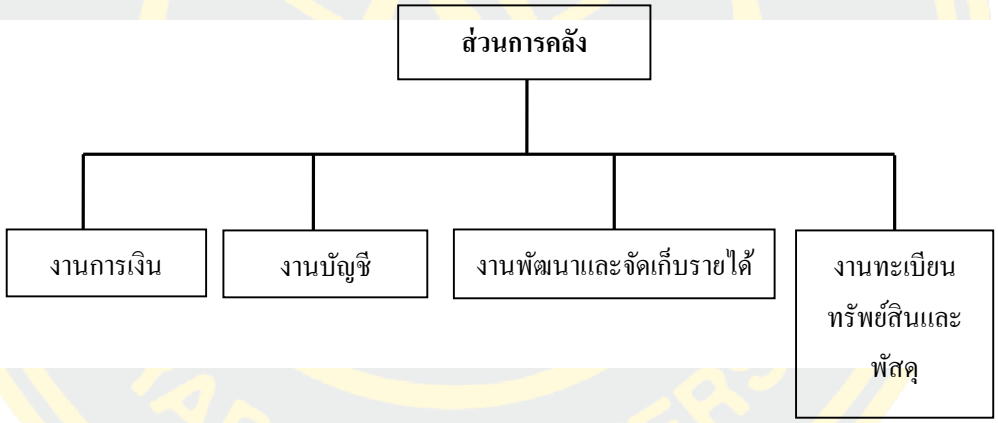
ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ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

ส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

หน้าที่การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารส่วนการคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย งบประมาณการหักภาษีและนำ ส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ กาจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

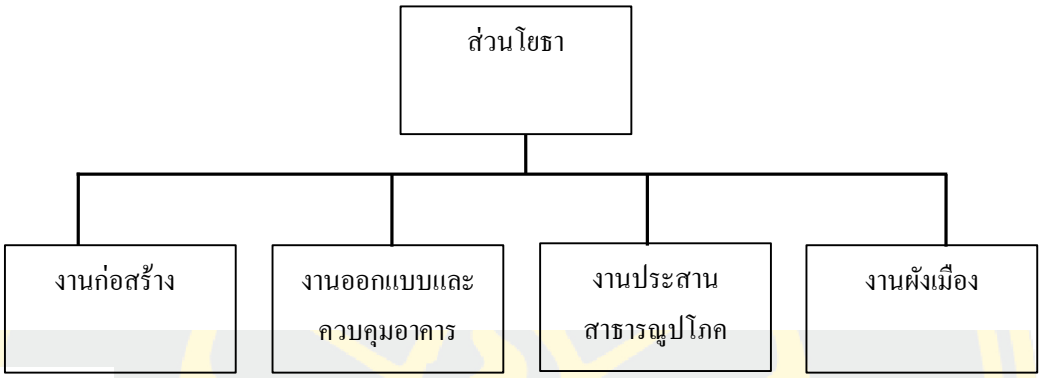
1.1 งานการเงิน

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

2.4 งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของกองหรือฝ่ายและงาน

3. อำนาจหน้าที่ส่วนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

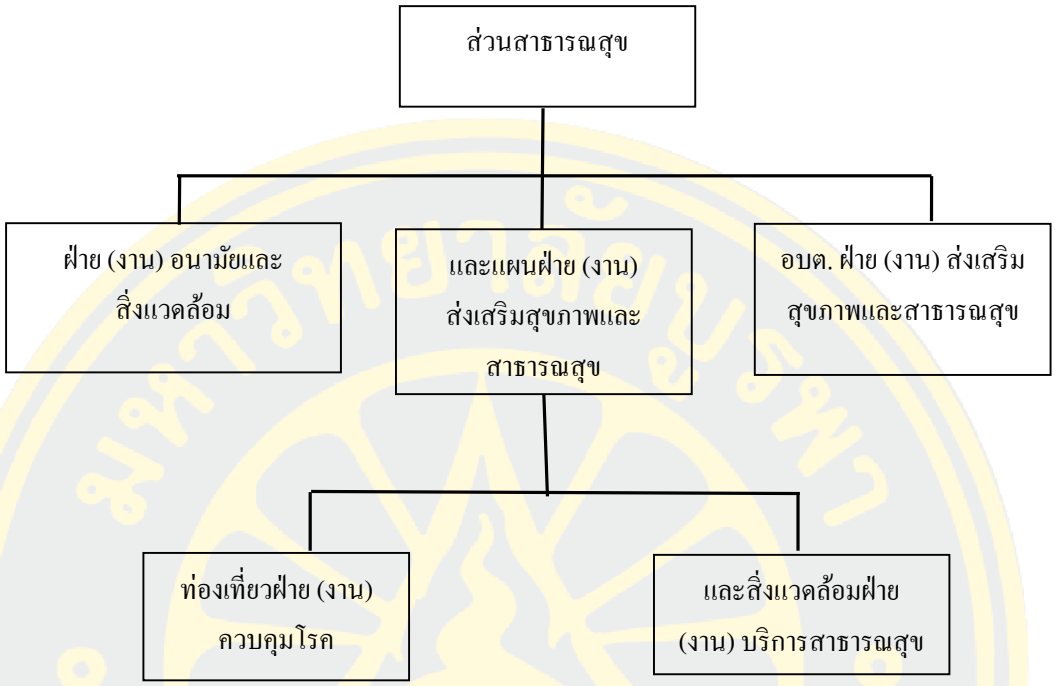
ภาพที่ 5 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนการศึกษา

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น งานสันทนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น 2 งาน คือ

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

3.2 งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะ และการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่ด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 6 โครงสร้างการปฏิบัติงานส่วนสาธารณสุข

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

4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

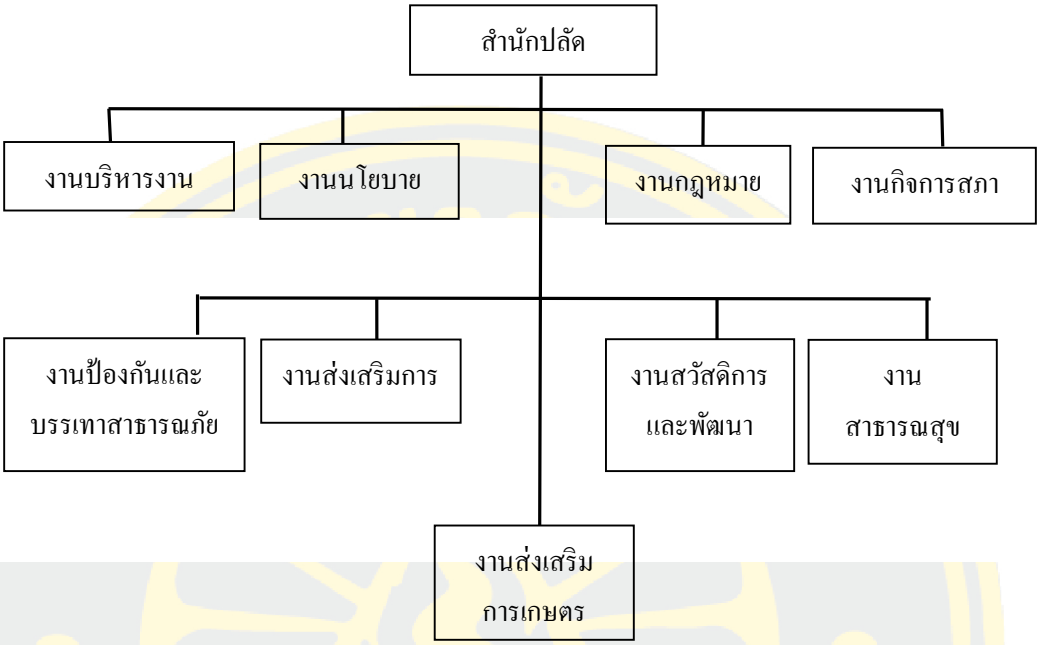
4.3 งานรักษาความสะอาด

4.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

4.5 งานควบคุมโรค

4.6 งานบริการสาธารณสุข

5. อำนาจหน้าที่สำนักปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 7 โครงสร้างการปฏิบัติงานของส่วนสำนักปลัด อบต.

สำนักปลัด มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่าง ๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล 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 และตรวจสอบควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร

ฝ่ายบริหาร คือนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ที่ปรึกษาและเลขานุการ

เทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาล

เทศบาลตำบล มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ได้ตามสมควรหากท้องถิ่นที่เป็นเทศบาลตำบลเจริญเติบโตขึ้นจนมีประชากรถึง 10,000 คน และมีรายได้พอควร อาจได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมือง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดกลาง) ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระมากขึ้น และเขตเทศบาลก็อาจขยายออกไปตามชุมชนเมืองที่ขยายตัวโดยยุบองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่กลายสภาพจากชนบทเป็นเมืองเข้ามารวมด้วย แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนที่อยู่ในท้องที่นั้น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

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

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดสามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้เป็น 2 ส่วนคือ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะต่าง ๆ ดังนี้

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาล ดังนี้

1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

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

งานการเงินและบัญชี งานระเบียบ การคลัง งานสถิติการคลัง งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้มอบหมาย

1.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง

มีหน้าที่ควบคุมดูและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี

1) งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดซื้อและจัดจ้างงานการซ่อมและบำรุงรักษา งานจัดทำทะเบียนพัสดุงานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุงานและเก็บรักษาวัสดุงานการจำหน่ายพัสดุ งานอื่นที่เกี่ยวข้องทุกประเภทงานควบคุมและจัดทำทะเบียน งบประมาณรายจ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

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

3) งานสถิติการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์วิจัย และเสนอแนะด้านการเงิน การคลัง เพื่อพิจารณาวางหลักเกณฑ์ปรับปรุงวิธีการคลังของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการรับเงินการเบิก จ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินของเทศบาล

4) งานระเบียบการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายจ่าย ควบคุมรับการจ่าย การกู้และการยืมเงินสะสมของเทศบาล ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดปีการกันเงินไว้จ่ายเหลื่อมปี และการขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงินการคลังอื่น ๆ เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องรายได้งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

1.2 ฝ่ายพัฒนารายได้

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในงานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและการจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล งานวางแผนการจัดเก็บรายได้

และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และรายได้อื่น ๆ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร งานที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

มีหน้าที่ควบคุมดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติและประสานงานในหน้าที่ของงานแผนที่ภาษี งานทะเบียนทรัพย์สิน และงานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุง ท้องที่ 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

เกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม ตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม ออกแบบรายการและกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม สำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ศึกษาวิเคราะห์วิจัยทางด้านวิศวกรรม ประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรมและควบคุมการก่อสร้าง ออกแบบและเขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ วางโครงการจัดทำผัง และควบคุมการก่อสร้าง

2.2 งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณูปโภค สวนสาธารณะ สถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น วางโครงการ ควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา ควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ พันธ์ไม้ต่าง ๆ จัดทำดูแลรักษาเรือนเพาะชำและขยายพันธ์ไม้ต่าง ๆ งานประดับ/ ตกแต่งสถานที่ อาคาร เกี่ยวกับการใช้พันธ์ไม้ต่าง ๆ ออกแบบ/ จัดสถานที่ทั้งงานรัฐพิธี ประเพณีและงานอื่น ๆ เก็บรักษาวัสดุ/ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำรวจ ออกแบบ และคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า ควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า และซ่อมบำรุงไฟฟ้าในเขตเทศบาล ให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบในด้านการไฟฟ้า

3. หน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วยหน่วยงานราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายอำนวยการ

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) งานธุรการมีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณของเทศบาล งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานประชุมของเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง งานจัดทำคำสั่ง และ ประกาศของเทศบาล งานรับเรื่อง ราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานแจ้งมติ ก.ท. และ ก.ท.จ. จังหวัด ให้กองหรือฝ่ายต่าง ๆ ทราบ

2) งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้ายและเลื่อนระดับ งานการสอบแข่งขันและการคัดเลือก งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง งานพัฒนาบุคลากร งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ งานสวัสดิการ งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ

3) งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับงานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง

4) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ ให้บริการป้องกันและระงับ อัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ ตรวจสอบควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ วิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมืองและความพอเพียงของบริการสาธารณูปโภคหลัก จัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา และแผนประจำปี วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วย งานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ ๆ ของเทศบาล

6) งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง ฝึกอบรมและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน จัดทำโครงการ ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน ดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และสุขาภิบาล งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ สงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ สงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์เอกชน สำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ ส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์

หญิงบางประเภท ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ

7) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานศูนย์เยาวชน พัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ควบคุม ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามผล วัดผลกิจกรรมเด็กและเยาวชน จัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน ให้บริการอาคารสถานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพแก่เด็กและเยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมกีฬาพื้นฐาน พัฒนาเทคนิคกีฬา ส่งเสริมกีฬาเพื่ออาชีพ จัดแข่งขันกีฬานักเรียนเยาวชนและประชาชนทั่วไป

8) งานพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา วิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้บริการทางการศึกษาทั่วไปด้วยการนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาทางวิชาการ ผลิตอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน งานค้นคว้าทดลอง และเผยแพร่เทคนิควิทยาการแผนใหม่ทางการศึกษา จัดประชุม อบรม สัมมนา ประสานงาน และให้บริการทางด้านวิชาการวัดผลและประเมินผล ทางการศึกษา ส่งเสริมสุขภาพและควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา ประสานงานการดำเนินงานด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

4. กองการศึกษาเทศบาลตำบล

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

สถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา ให้มีภารกิจ ดังนี้

ฝ่ายบริหารการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการศึกษาปฐมวัย งานแผนงานและโครงการ งานส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในงาน ดังนี้

1) งานการศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียน ส่งเสริมเผยแพร่ แนะแนวการศึกษา แนะแนวหลักสูตรการเรียนการสอน พัฒนาเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน การอบรม เลี้ยงดู จัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนปฐมวัยและปฐมวัย ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) งานแผนงานและโครงการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงาน การดำเนินโครงการต่าง ๆ งานธุรการ งานสารบรรณ งานดูแลรักษา วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวก งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานจัดทำคำสั่งและประกาศ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานด้านประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน งานคุมทะเบียนพัสดุ วางฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานงบประมาณของกองศึกษาทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3) งานส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการกีฬา กิจกรรมสันทนาการกิจกรรมอื่น ๆ ของเด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมกิจกรรมของศูนย์เยาวชนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล สำรวจข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็ก งานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานด้านกีฬา และนันทนาการ กำหนดแผนและการจัดการแข่งขันกีฬา ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของประชาชน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน จัดฝึกอบรมด้านการกีฬาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป การจัดตั้งศูนย์สนามกีฬาและส่งเสริมการกีฬาประเภทต่าง ๆ แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน การดูแลบำรุงรักษาสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4) งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น พัฒนาและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองวิชาการและแผนงาน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานของเทศบาลและโครงการ 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 จัดทำแผนหรือโครงการติดตามประมวลผล การดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงาน รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงบริหารงานเทศบาล, วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง, ประสานงานกับหน่วยงานในเขตเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา, ให้บริการข้อมูลหรือรายงานแก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับบริการข้อมูลทั่วไป, จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาเทศบาล 3 ปี แก้ไขเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาเทศบาล 3 ปี, รวบรวมข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน, กำหนดนโยบาย และรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในเทศบาล, ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาล, ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

1) งานแผนและงบประมาณ มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานรวบรวมวิเคราะห์และให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและประเมินผลตามแผนทุกระดับ การจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องงานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพึงพอใจของบริการสาธารณูปโภคหลัก งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต

งานจัดทำเรียบเรียงแผนพัฒนาการกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อตอบสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาล และหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผนจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี ให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบและดำเนินการ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ ๆ ของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

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

5.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนิติการ 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 รับผิดชอบเกี่ยวกับการออกเทศบัญญัติเพื่อเป็นรายได้ของเทศบาล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ เช่น การพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าธรรมเนียม ค่าภาษี การดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาล

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

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

งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพงานรักษาความสะอาด งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานสุขาภิบาลโรงงาน งานชีวอนามัย งานฌาปนกิจ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่งานวางแผนงานสาธารณสุขเกี่ยวกับ งานวางแผนด้านสาธารณสุข งานจัดทำแผน ตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นโดยประสานแผน กับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจังหวัด งานประสานแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุข ประจำเดือนของเทศบาล งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานประเมินผลทาง ด้านการสาธารณสุข งานิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุขงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

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

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

6.2 ฝ่ายบริการสาธารณสุข

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่

1) งานเผยแพร่และฝึกอบรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุขงานฝึกอบรมและศึกษา ดูงาน งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข งานประเมินผลงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานสัตวแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์ งานควบคุมและรับผิด ชอบโรคที่เกิดจากสัตว์เลี้ยง หรือสัตว์ป่าที่นำมาเลี้ยงหรือสัตว์ที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ งานการระวังและรับผิดชอบ โรคในกลุ่มบุคคลซึ่งประกอบอาชีพที่เสี่ยงต่อการติดโรคสัตว์ งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า งานควบคุมการฆ่า และโรงฆ่าสัตว์ งานป้องกันโรคติดเชื้อหรืออันตรายหรือเหตุรำคาญจากสัตว์ งานควบคุมการเลี้ยงสัตว์หรือปล่อยสัตว์ งานรายงานข้อมูลสถิติและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานด้านสัตวแพทย์ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยมีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก งานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ งานสาธารณสุขชุมชน งานอนามัยโรงเรียน

3) งานส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก มีหน้าที่เกี่ยวกับ จัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพ และอนามัยของแม่และเด็ก งานบริการอนามัยแม่และเด็ก งานตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำแก่สตรีมีครรภ์ งานตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำแก่แม่และเด็ก งานประสานงานด้านการอนามัยแม่และเด็กกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือมอบหมาย

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

5) งานสาธารณสุขชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน งานแผนงานสาธารณสุข มูลฐานชุมชน งานกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชา การด้านสาธารณสุขชุมชน งานรายงานข้อมูลสถิติ สาธารณสุขชุมชน งานประเมินผลทางด้านสาธารณสุขชุมชน งานตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำด้านสาธารณสุขแก่ชุมชนต่าง ๆ งานประสานงานด้าน สาธารณสุขชุมชนกับหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

6) งานอนามัยโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับอนามัยโรงเรียนงาน ตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ แก่เด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ

งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการ ด้านอนามัยโรงเรียน งานประสานงานด้านอนามัย โรงเรียน กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายกลุ่มงานควบคุมและฟื้นฟูสุขภาพ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานวางแผนครอบครัว งานฟื้นฟูและบำบัด งานควบคุมโรคติดต่อ งานควบคุมสถานบริการและผู้บริโภค งานบริการบำบัดผู้ติดยาเสพติด

7) งานวางแผนครอบครัว มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผน ครอบครัว งานแผนงานวางแผน ครอบครัว งานห้องตรวจภายใน บริการวางแผนครอบครัว งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการวางแผนครอบครัว งานรายงานข้อมูลสถิติวางแผนครอบครัว งานประสานงานด้านวางแผนครอบครัวกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

8) งานฟื้นฟูและบำบัด มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานแผนงานฟื้นฟูและบำบัด งานบริการฟื้นฟูสุขภาพ หลังการบำบัดรักษา งานบริการด้านกายภาพบำบัด งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการฟื้นฟูและบำบัด งานประสานงานด้านฟื้นฟูและบำบัดกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

9) งานควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานแผนงานควบคุมป้องกันโรคติดต่องานป้องกัน และสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการควบคุมป้องกัน โรคติดต่อ งานรายงานข้อมูลสถิติควบคุมป้องกันโรคติดต่อ งานประสานงานด้านควบคุมป้องกันโรคติดต่อกับหน่วย งานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

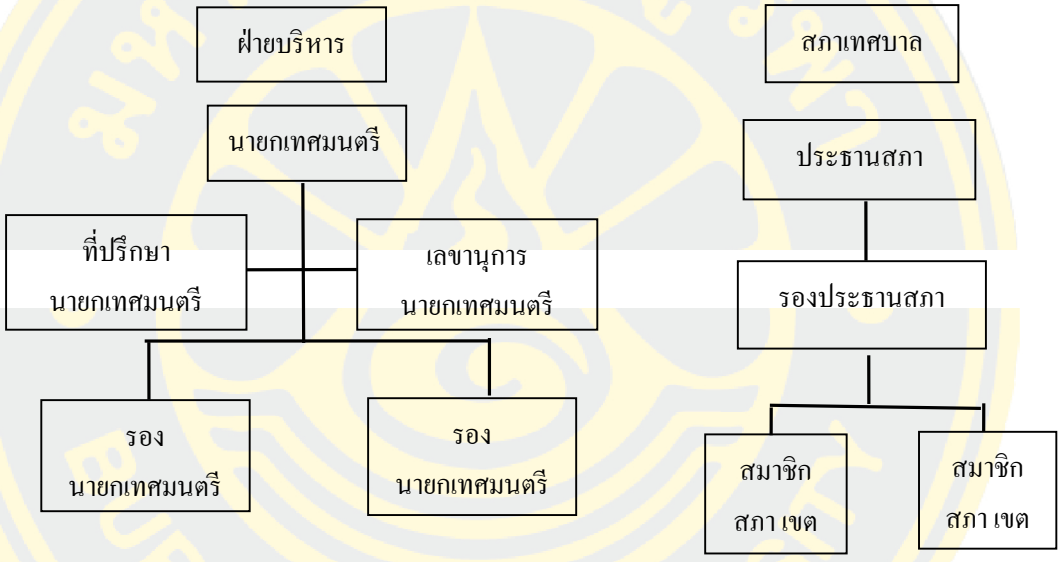
10) งานควบคุมสถานบริการและผู้บริโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานแผนงานควบคุมสถานบริการและ ผู้บริโภค งานตรวจสอบ ให้คำแนะนำด้านสาธารณสุขอนามัยแก่ลูกจ้างหรือหญิงบริการในสถานบริการ งานตรวจสอบให้คำแนะนำด้านสุขอนามัยแก่ผู้ใช้บริการหรือ ผู้บริโภคในสถานบริการงานฝึกอบรมผู้ประกอบการสถาน บริการด้านสุขอนามัย งานควบคุมดูแลสถานบริการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานรายงานข้อมูลสถิติด้านสุข อนามัยของสถานบริการ งานประสานงานด้านการควบคุมสถานบริการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มงานบริการและรักษาพยาบาลมีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน่วยงานของงานรักษาพยาบาล งานเภสัชกรรม

11) งานรักษาพยาบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำโครงการบริการรักษาพยาบาลในและนอกสถานที่ งานแผนงานบริการรักษาพยาบาล งานเวชระเบียน และสถิติ งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านการ รักษาพยาบาล งานออกหน่วยบริการรักษาพยาบาล เคลื่อนที่

งานรายงานข้อมูลสถิติการบริการรักษาพยาบาล งานประสานงานรักษาพยาบาลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

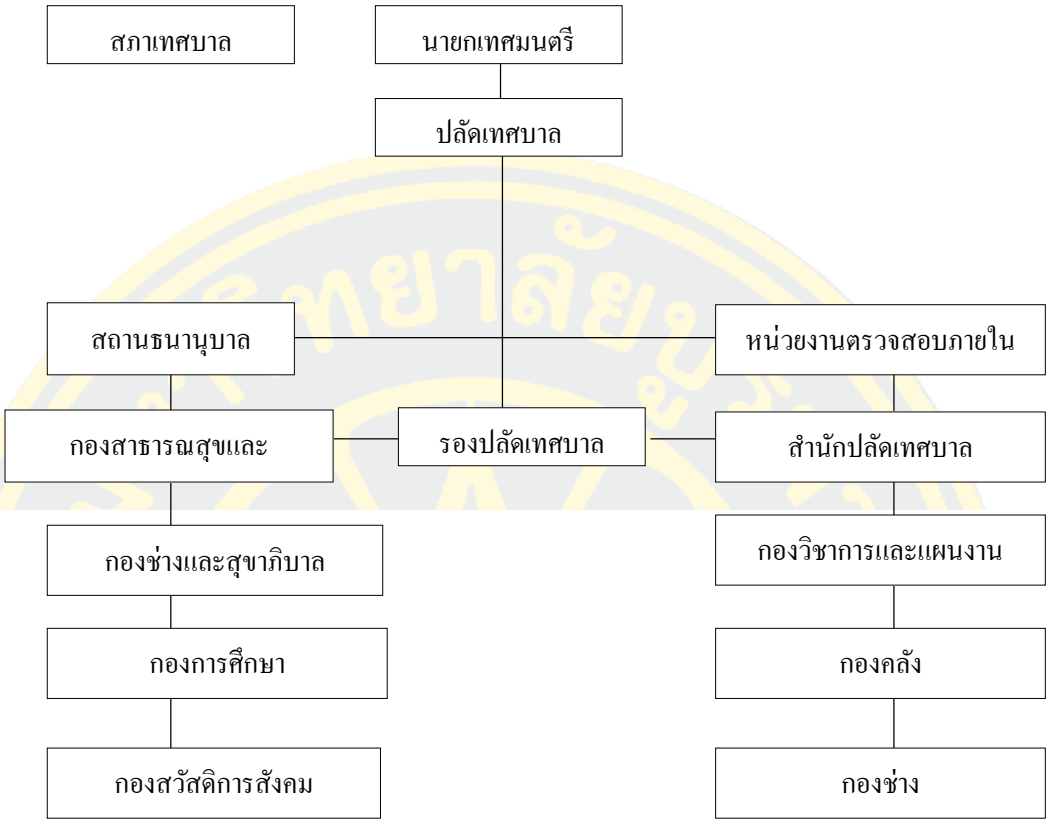
12) งานเภสัชกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำบัญชียาและเวชภัณฑ์จำเป็น งานจัดหา เก็บรักษา เบิกจ่าย ควบคุมและตรวจสอบยาและเวชภัณฑ์ งานจ่ายยาและเวชภัณฑ์ให้ผู้รับบริการ งานตรวจสอบคุณภาพยา และเวชภัณฑ์ งานสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนยาประจำชุมชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)

ข้อมูลของเทศบาลเมือง



ภาพที่ 8 โครงสร้างของสภาและผู้บริหารเทศบาลเมือง

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองและประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 18 คนและมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน และ มีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและมีสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 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) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง อาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

6) ให้มีการสาธารณูปการ

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

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานส่งเสริมสุขภาพ งานสัตวแพทย์ และงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพ งานสัตวแพทย์ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

2. อำนาจหน้าที่ของส่วนการคลังเทศบาลเมือง

2.1 ฝ่ายพัฒนารายได้

มีหน้าที่ดูแลควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

2.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานหน้าที่ของงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน

2.3 ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานประสานงานในหน้าที่ของงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานของกองฝ่ายและงานสารบรรณ งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานการประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้าง และการให้บำเหน็จความชอบพิเศษ งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ งานสวัสดิการของกองหรือฝ่าย งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายได้และแนะนำอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลเมือง

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดเป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

3.1 สำนักปลัดเทศบาลเป็นส่วนราชการระดับสำนักมีวัตถุประสงค์ดังนี้

เพื่อให้การดำเนินงานด้านฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ งานการเจ้าหน้าที่ งานควบคุมเทศพาณิชย์ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายปกครอง ได้แก่ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานการประชุมและพิธีกร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย พระราชบัญญัติและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

3.2 สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

3.2.1 ฝ่ายอำนวยการ

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 การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานแผนงานการบำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ แผนงานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานวางระบบจราจร ฝ่ายช่างสุขาภิบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วย

5.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของงานธุรการ

5.2 ฝ่ายควบคุมการก่อสร้างอาคารและผังเมือง

5.2.1 ฝ่ายการโยธา

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสาธารณูปโภคงานสวนสาธารณะและงานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

5.2.2 ฝ่ายช่างสุขาภิบาล

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

6. อำนาจหน้าที่กองสวัสดิการสังคมของเทศบาลเมือง

กองสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบในส่วนของงานธุรการ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายพัฒนาชุมชน โดยแบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.1 ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

6.2 ฝ่ายพัฒนาชุมชน

มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน พัฒนาชุมชน

7. อำนาจหน้าที่กองวิชาการและแผนงานของเทศบาลเมือง

กองวิชาการและแผนงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

7.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานนิติกรรมสัญญา งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ และงานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น

7.2 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาในหน้าที่ของงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)

ตารางเปรียบเทียบหน้าที่ขององค์การ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

โครงสร้างขององค์การ	องค์การบริหารส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	ผลการเปรียบเทียบ
อำนาจหน้าที่	พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล 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	ได้รับน้อยกว่าเทศบาลตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ กำหนดในแต่ละปี	ได้รับมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ ฯ กำหนดในแต่ละปี	ได้รับมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ ฯ กำหนดในแต่ละปี	ต่างกัน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

โครงสร้างขององค์การ	องค์การบริหารส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	ผลการเปรียบเทียบ
การลดหย่อนภาษีบำรุงท้องที่	ลดหย่อนได้ไม่เกิน 5 ไร่ แต่ไม่น้อยกว่า 3 ไร่	ลดหย่อนได้ไม่เกิน 1 ไร่ แต่ไม่น้อยกว่า 200 ตารางวา	ลดหย่อนได้ไม่เกิน 1 ไร่ แต่ไม่น้อยกว่า 200 ตารางวาขึ้นไป	ต่างกัน
ขนาดองค์การ	ขนาดเล็ก จำนวนประชากรไม่น้อยกว่า 2,000 คน	ขนาดกลาง จำนวนประชากร 10,000 คน และมีรายได้พอควร	ขนาดใหญ่ จำนวนประชากรมากกว่า 10,000 คน และมีรายได้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามกฎหมายกำหนดไว้	ต่างกัน
ฐานะ	นิติบุคคล	ทบวงการเมือง	ทบวงการเมือง	ต่างกัน
แผนงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ข้อบัญญัติ	เทศบัญญัติ	เทศบัญญัติ	ต่างกัน
การจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการลงทุน (โครงการต่าง ๆ)	ได้รับความเห็นชอบจากสภา	ได้รับความเห็นชอบจากสภาและผู้ว่าราชการจังหวัด	ได้รับความเห็นชอบจากสภาและผู้ว่าราชการจังหวัด	ต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าได้รับการเห็นชอบจากสภาก็สามารถดำเนินการได้เลย แต่เทศบาลถ้าอีกฝ่ายไม่อนุมัติก็ไม่สามารถดำเนินการได้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

โครงสร้างขององค์การ	องค์การบริหารส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	ผลการเปรียบเทียบ
สวัสดิการบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ระเบียบข้อกฎหมาย) - ค่ารักษาพยาบาล	- ผู้มีสิทธิเบิก คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำผู้รับบำนาญ นายก อบต. นายกเทศบาล เทศมนตรีประธานกรรมการบริหาร อบต. กรรมการบริหาร อบต.	- มีสิทธิเบิก คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำผู้รับบำนาญ นายก อบต. นายกเทศบาล เทศมนตรีประธานกรรมการบริหาร อบต. กรรมการบริหาร อบต.	- ผู้มีสิทธิเบิก คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำผู้รับบำนาญ นายก อบต. นายกเทศบาล เทศมนตรีประธานกรรมการบริหาร อบต. กรรมการบริหาร อบต.	ไม่ต่างกัน
สวัสดิการบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ระเบียบข้อกฎหมาย)	- มือขาดข้างหนึ่งให้ได้รับ 18 เท่าของครึ่งเงินเดือนหรือค่าจ้าง	- มือขาดข้างหนึ่งให้ได้รับ 18 เท่าของครึ่งเงินเดือนหรือค่าจ้าง	- มือขาดข้างหนึ่งให้ได้รับ 18 เท่าของครึ่งเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ไม่ต่างกัน
-เงินทำขวัญ	- ตาบอดข้างหนึ่งให้ได้รับ 11 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	- ตาบอดข้างหนึ่งให้ได้รับ 11 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	- ตาบอดข้างหนึ่งให้ได้รับ 11 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	
	- นิ้วหัวแม่มือขาดหนึ่งนิ้ว ให้ได้รับ 4 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	- นิ้วหัวแม่มือขาดหนึ่งนิ้ว ให้ได้รับ 4 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	- นิ้วหัวแม่มือขาดหนึ่งนิ้ว ให้ได้รับ 4 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น: กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2558

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัคชัจจ์ สามิตร (2558) การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือนเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการใช้สถิติ Compare mean ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมและทุกด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบุคลากรมีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์การและด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ พนักงานสายงานประเภทข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสายงานประเภทอื่น ๆ และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ

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

ร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 (e = 0.05) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratifical random sampling) โดยใช้วิธีอาศัยสัดส่วน ทำการเก็บในช่วงตั้งแต่ 1-20 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีค่าความเชื่อเท่ากับ 0.95 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล 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) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ รองลงมาเป็นด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวินี แก้วเมือง (2552) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า

อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่า แจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการหาความสัมพันธ์ โดยใช้ Chi-square และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson moment correlation แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สภาพองค์การ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงานสูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์การ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุทัย จันทร์แช่มช้อย (2552) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงยอง จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 2) ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง จังหวัดลำพูน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 37 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านมาการทดสอบความตรงในเนื้อหาและความเชื่อมั่น การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2550 ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย 32 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ย 4 ปี และมีสถานภาพของบุคลากรเป็นพนักงานปฏิบัติตามภารกิจ สำหรับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553) จากการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม 2) เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 303 คน และใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สรุปผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 2-5 ปี และเป็นพนักงานประเภทพนักงานจ้าง 2) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม โดยภาพรวมในระดับดีมากเมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์การ 3) แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม พบว่า เทศบาลนครปฐมควรมีนโยบายบริหารงานที่เท่าเทียมกันทั่วถึงและเป็นธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ชัดเจน มีนโยบายในการแก้ไขปัญหาบุคลากร จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่พนักงาน มีการมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานงานตลอดเวลา มีการสร้างแรงบัลดาลใจให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างและให้รางวัลแก่พนักงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมและมีการยกย่องและชมเชยการปฏิบัติงานของพนักงาน

ละมัย จันทร์เขียว (2553) การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test of independent) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ ผลการวิจัย พบว่า 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 เพื่อองค์การมีระดับความผูกพันมากที่สุดคิดเป็น 3.06 รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคิดเป็น 2.96 และความปรารถนาอย่างยิ่งที่รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การตามลำดับคิดเป็น 2.88 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ จากการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติไควสแควร์ (Chi-square test of independent) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ

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

ขนบธรรมเนียมประเพณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ไอศวรรย์ เกิดมณี (2558) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ประชากรคือพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับแบบตรวจสอบรายการ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-distribution ค่า F-distribution และสถิติถดถอยพหุ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานเทศบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธีรเมธ จันทวะฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ทดสอบปฏิสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 95 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มและ วิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคร์ท มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

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 ความภักดีต่อองค์กร ด้านการแสดงตนเอง

ปริญญา พิชัย (2553) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน การฝึกอบรมพิเศษ การทัศนะศึกษาและดูงาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรระดับผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วนและหัวหน้าฝ่าย จำนวน 250 คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ตอบกลับมาจำนวน 245 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่า t-test , ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้คือ ด้านความรู้สึกยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ด้านความรู้สึกเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจากผลการวิเคราะห์ในภาพรวมของปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

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

อภินันท์ บัตรประโคน (2555) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย 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. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย 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

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

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

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

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,204 คน

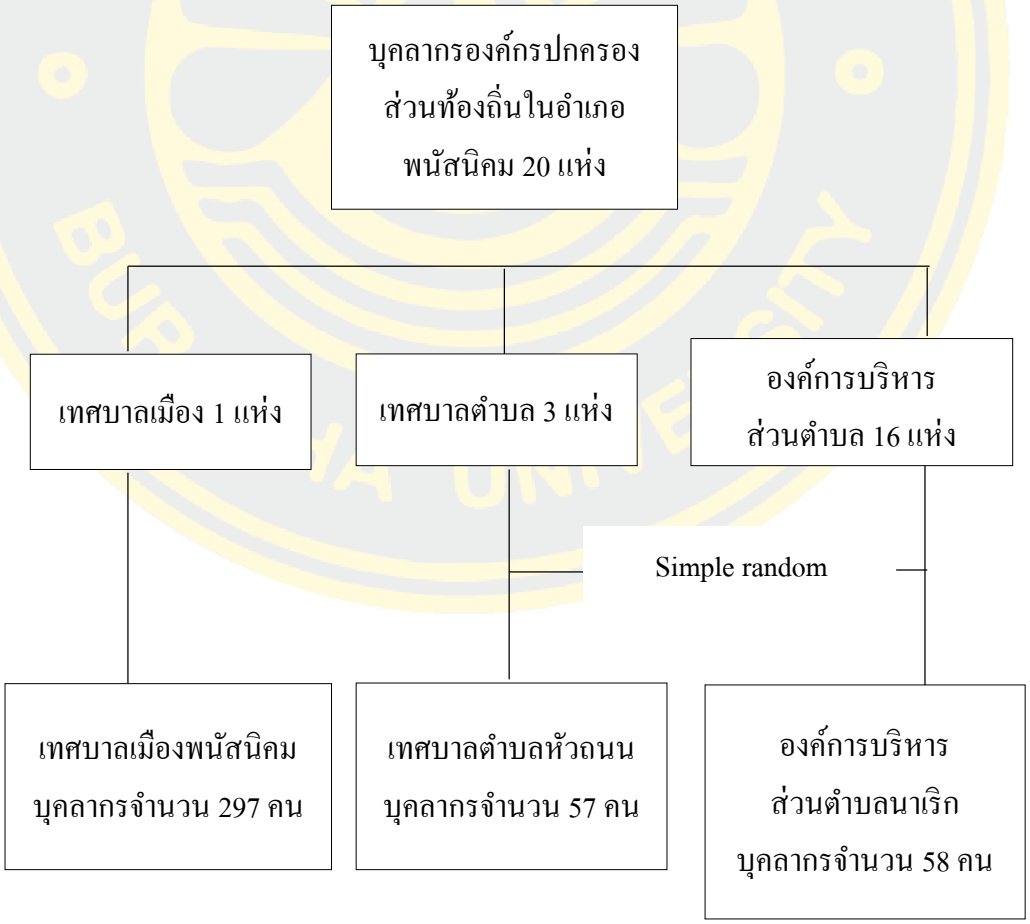
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, 2560)

ลำดับที่	องค์การ	จำนวนบุคลากร
1.	เทศบาลเมืองพนัสนิคม	297
2.	เทศบาลตำบลหัวถนน	57
3.	เทศบาลตำบลหมอนนาง	110
4.	เทศบาลตำบลกุฎโง้ง	67
5.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเริก	58
6.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง	83
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขยาด	36
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเซิด	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**

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 รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีทั้งหมด 18 ข้อ เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์การใน 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 ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกบความผูกพันต่อองค์การ 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 α = 0.720
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ α= 0.672
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ α= 0.800
4. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน α= 0.556

การพิทักษ์สิทธ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจเพื่อขอการรับพิจารณาการปกป้องและพิทักสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย และได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ 28/ 2561 ลงวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2561 โดยก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะตอบรับ หรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ และเมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้วสามารถยุติการเข้าร่วมการวิจัยในช่วงใดก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 412 ฉบับ และรับแบบสอบถามคืนทั้งหมด
2. เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 412 ฉบับ มาตรวจความสมบูรณ์และกำหนดให้น้ำหนักตามของแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ใช้ความถี่และร้อยละ

2. ระดับความผูกพันตัวองค์การของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติ One-way ANOVA , Brown-forsythe และ Welch ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และ Dunnett C โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

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

4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

เป็นการแสดงถึงลักษณะพื้นฐานของบุคลากรในเรื่องของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติการ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษามีรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 412)

ข้อมูลทั่วไป	องค์การบริหารส่วนตำบล (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
ประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงาน			
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

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	องค์การบริหารส่วนตำบล (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 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปสรุปผลได้ คือ

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเมืองเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แต่ในเทศบาลตำบลผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองมีอายุ 30-39 ปี มากกว่าช่วงอายุอื่น

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองมีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีประสบการณทำงานในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี (ร้อยละ 26.32 และร้อยละ 35.02) มากที่สุด แต่ในองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 46.55)

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมากกว่าตำแหน่งอื่น 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

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษามีรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล (n = 58)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
ด้านผูกพันด้านจิตใจ							**3.45**	**0.55**	**มาก**
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	2 (3.45)	22 (37.93)	24 (41.38)	4 (6.90)	6 (10.34)	3.17	0.99	ปานกลาง
2.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เสมือนปัญหาของตนเอง	2 (3.45)	27 (46.55)	15 (25.86)	11 (18.97)	3 (5.17)	3.24	0.98	ปานกลาง
*3.	ท่าน “ไม่รู้สึกว่า” องค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว	1 (1.72)	1 (1.72)	18 (31.03)	31 (53.45)	7 (12.07)	3.72	0.77	มาก
*4.	ท่านไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์การนี้	1 (1.72)	4 (6.90)	22 (37.93)	24 (41.38)	7 (12.07)	3.55	0.86	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
5.	องค์การนี้มีความหมายต่อตัวท่านอย่างมาก	4 (6.90)	30 (51.72)	18 (31.03)	5 (8.62)	1 (1.72)	3.53	0.82	มาก
*6.	ท่าน “ไม่ได้รู้สึก” ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	-	6 (10.34)	22 (37.93)	25 (43.10)	5 (8.62)	3.50	0.80	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่							**2.95**	**0.73**	**ปานกลาง**
7.	ในเวลานี้มันยากมากที่ท่านจะออกจากองค์การ แม้ว่าจะต้องการเช่นกัน	2 (3.45)	20 (34.48)	23 (39.66)	10 (17.24)	3 (5.17)	3.14	0.93	ปานกลาง
8.	หากท่านตัดสินใจออกจากองค์การในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป	3 (5.17)	22 (37.93)	18 (31.03)	12 (20.69)	3 (5.17)	3.17	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
9.	ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของท่านเป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ	2 (3.45)	24 (41.38)	16 (27.59)	13 (22.41)	3 (5.17)	3.16	0.99	ปานกลาง
10.	ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้	1 (1.72)	24 (41.38)	14 (24.14)	12 (20.69)	7 (12.07)	3.00	1.09	ปานกลาง
11.	ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์การนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย	-	16 (27.59)	19 (32.76)	16 (27.59)	7 (12.07)	2.76	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
12.	เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้	-	10 (17.24)	16 (27.59)	23 (39.66)	9 (15.52)	0.96	1.30	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							**3.19**	**0.63**	**ปานกลาง**
*13.	ท่านไม่ได้รู้สึกมีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย	1 (1.72)	8 (13.79)	16 (27.59)	24 (41.38)	9 (15.52)	3.55	0.98	มาก
14.	ท่านคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของท่านเอง	1 (1.72)	15 (25.86)	19 (32.76)	19 (32.76)	4 (6.90)	2.83	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
15.	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้	2 (3.45)	19 (32.76)	14 (24.14)	19 (32.76)	4 (6.90)	2.93	1.04	ปานกลาง
16.	องค์การนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	4 (6.90)	22 (37.93)	23 (39.66)	8 (13.79)	1 (1.72)	3.34	0.87	ปานกลาง
17.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้	2 (3.45)	20 (34.48)	18 (31.03)	14 (24.14)	4 (6.90)	3.03	1.01	ปานกลาง
18.	องค์การนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด	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 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45 และ SD = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากที่สุด คือ บุคลากร “รู้สึก” ว่าองค์การนี้เป็นเสมือน รองลงมาคือ บุคลากรมีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์การนี้ และข้อที่บุคลากรแสดงถึงมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจน้อยที่สุด คือ บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.17 และ SD = 0.99) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพัน

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 และบุคลากรคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบุคลากรเอง

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลตำบล (n = 57)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
ความผูกพันด้านจิตใจ							**4.06**	**0.44**	**มาก**
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	14 (24.56)	27 (47.37)	14 (24.56)	-	2 (3.51)	3.89	0.90	มาก
2.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เสมือนปัญหาของตนเอง	14 (24.56)	28 (49.12)	11 (19.30)	4 (7.02)	-	3.91	0.85	มาก
*3.	ท่าน “ไม่รู้สึกว่า” องค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว	-	-	3 (5.26)	39 (68.42)	15 (26.32)	4.21	0.53	มากที่สุด
*4.	ท่านไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์การนี้	-	1 (1.75)	4 (7.02)	35 (61.40)	17 (29.82)	4.19	0.53	มาก
5.	องค์การนี้มีความหมายต่อตัวท่านอย่างมาก	14 (24.56)	40 (70.18)	3 (5.26)	-	-	4.19	0.64	มาก
*6.	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	1 (1.75)	6 (10.53)	5 (8.77)	29 (50.88)	16 (28.07)	3.93	0.98	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
ความผูกพันด้านการคงอยู่							**3.68**	**0.89**	**มาก**
7.	ในเวลานี้มันยากมากที่ท่านจะออกจากองค์การ แม้ว่าจะต้องการเช่นกัน	12 (21.05)	20 (35.09)	12 (21.05)	8 (14.04)	5 (8.77)	3.46	1.23	มาก
8.	หากท่านตัดสินใจออกจากองค์การในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป	17 (29.82)	25 (43.86)	8 (14.04)	5 (8.77)	2 (3.51)	3.88	1.05	มาก
9.	ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของท่านเป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ	18 (31.58)	20 (35.09)	9 (15.79)	5 (8.77)	5 (8.77)	3.72	1.25	มาก
10.	ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้	23 (40.35)	12 (21.05)	15 (26.32)	4 (7.02)	3 (5.26)	3.84	1.19	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด			
11.	ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์การนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย	18 (31.58)	16 (28.07)	13 (22.81)	5 (8.77)	5 (8.77)	3.65	1.26	มาก
12.	เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้	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.	ท่านไม่ได้รู้สึกมีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย	-	8 (14.04)	4 (7.02)	24 (42.11)	21 (36.84)	4.02	1.01	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
14.	ท่านคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของท่านเอง	3 (5.26)	31 (54.39)	16 (28.07)	6 (10.53)	1 (1.75)	3.51	0.83	มาก
15.	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้	15 (26.32)	26 (45.61)	13 (22.81)	3 (5.26)	-	3.93	0.84	มาก
16.	องค์การนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	15 (26.32)	34 (59.65)	3 (5.26)	3 (5.26)	2 (3.51)	4.00	0.93	มาก
17.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้	21 (36.84)	28 (49.12)	6 (10.53)	2 (3.51)		4.19	0.77	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
18.	องค์การนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด	20 (35.09)	32 (56.14)	5 (8.77)	-	-	4.26	0.61	มากที่สุด

หมายเหตุ: * คือคำถามเชิงลบ

จากตาราง ที่ 5 พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบล มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06 และ SD = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจต่อองค์การมากที่สุด คือ บุคลากร “รู้สึก” ว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว รองลงมา คือ บุคลากรไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์การนี้ และองค์การนี้มีความหมายต่อตัวบุคลากรอย่างมาก ($\bar{X}$ = 4.19 และ SD = 0.64) ในระดับที่มากเท่ากัน และ บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน

บุคลากรในเทศบาลตำบล มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68 และ SD = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มากที่สุด คือ หากบุคลากรตัดสินใจออกจากองค์การในตอนนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป รองลงมาคือ บุคลากรเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้ และ ในเวลานี้มันยากมากที่ท่านจะออกจากองค์การ แม้ว่าจะต้องการเช่นกัน

บุคลากรในเทศบาลตำบล มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99 และ SD = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากที่สุด คือ องค์การนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่บุคลากรมาโดยตลอด รองลงมา คือ บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้ และบุคลากรคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบุคลากรเอง

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

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
ความผูกพันด้านจิตใจ							**4.01**	**0.51**	**มาก**
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	109 (36.70)	119 (40.07)	53 (17.85)	12 (4.04)	4 (1.35)	4.07	0.91	มาก
2.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เสมือนปัญหาของตนเอง	104 (35.02)	168 (56.57)	20 (6.73)	4 (1.35)	1 (0.34)	4.25	0.67	มากที่สุด
*3.	ท่าน “ไม่รู้สึกว่า” องค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว	1 (0.34)	4 (1.35)	89 (29.97)	150 (50.51)	53 (17.85)	3.84	0.73	มาก
*4.	ท่านไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์การนี้	1 (0.34)	4 (1.35)	71 (23.91)	154 (51.85)	67 (22.56)	3.95	0.74	มาก
5.	องค์การนี้มีความหมายต่อตัวท่านอย่างมาก	78 (26.26)	174 (58.59)	34 (11.45)	7 (2.36)	4 (1.35)	4.06	0.77	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
*6.	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	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.	ในเวลานี้มันยากมากที่ท่านจะออกจากองค์การแม้ว่าจะต้องการเช่นกัน	34 (11.45)	130 (43.77)	59 (19.87)	39 (13.13)	35 (11.78)	3.30	1.19	ปานกลาง
8.	หากท่านตัดสินใจออกจากองค์การในตอนนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป	97 (32.66)	151 (50.84)	38 (12.79)	10 (3.37)	1 (0.34)	4.12	0.78	มาก
9.	ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของท่าน เป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ	4 (1.35)	23 (7.74)	45 (15.15)	128 (43.10)	97 (32.66)	3.98	0.95	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น							
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลความ
10.	ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้	102 (34.34)	139 (46.80)	36 (12.12)	15 (5.05)	5 (1.68)	4.07	0.90	มาก
11.	ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์การนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย	99 (33.33)	111 (37.37)	54 (18.18)	28 (9.43)	5 (1.68)	3.91	1.02	มาก
12.	เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไปก็เนื่องจากองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้	66 (22.22)	143 (48.15)	54 (18.18)	27 (9.09)	7 (2.36)	3.79	0.97	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							**3.78**	**3.78**	**มาก**
*13.	ท่านไม่ได้รู้สึกมีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย	30 (10.10)	48 (16.16)	47 (15.82)	116 (39.06)	56 (18.86)	3.40	1.25	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของท่านเอง	67 (22.56)	143 (48.15)	55 (18.52)	31 (10.44)	1 (0.34)	3.82	0.91	มาก
15.	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้	33 (11.11)	111 (37.37)	45 (15.15)	84 (28.28)	24 (8.08)	3.15	1.19	ปานกลาง
16.	องค์การนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	69 (23.23)	189 (63.64)	30 (10.10)	9 (3.03)		4.07	0.67	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด			
17.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้	89 (29.97)	160 (53.87)	35 (11.78)	12 (4.04)	1 (0.34)	4.09	0.78	มาก
18.	องค์การนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด	96 (32.32)	162 (54.55)	31 (10.44)	8 (2.69)	-	4.16	0.71	มาก

หมายเหตุ: * คือคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรในเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในภาพรวมความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01 และ SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากที่สุด คือ บุคลากรรู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เสมือนปัญหาของตนเอง รองลงมาคือ บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน และ บุคลากร “รู้สึกว่า” องค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว

บุคลากรในองค์เทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในความผูกพันระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86 และ SD = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มากที่สุด คือ หากบุคลากรตัดสินใจออกจากองค์การในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป รองลงมาคือ บุคลากรเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้ และในเวลานี้มันยากมากที่บุคลากรจะออกจากองค์การแม้ว่าจะต้องการเช่นกัน

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

ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากที่สุด คือ องค์การนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่บุคลากรมาโดยตลอด รองลงมาคือ บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้ และ บุคลากรจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมรายด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ความผูกพันต่อองค์การ	องค์การบริหารส่วนตำบล		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 ผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในความผูกพันระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.20 และ SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45 และ SD = 0.55) แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากร จำแนกตามลักษณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (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 บุคลากรในเทศบาลตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมสูงกว่าบุคคลากรในเทศบาลเมืองและองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากรจำแนกตามลักษณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (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 พบว่าค่า $p \leq .05$ แสดงว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้น ต้องเปรียบเทียบรายคู่ว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะใดบ้างมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

ลักษณะของ อปท.	องค์การบริหารส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง
องค์การบริหารส่วนตำบล	-	- 0.71*	- 0.69*
เทศบาลตำบล		-	.02
เทศบาลเมือง			-

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffé พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกับบุคลากรใน เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมต่ำกว่าบุคลากรใน เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากร จำแนกตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

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

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงกว่า ที่อื่น ๆ และพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจต่ำที่สุด

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (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 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

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

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffé พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านจิตใจแตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลตำบล และ เทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านจิตใจต่ำกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (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 บุคลากรในเทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่สูงกว่าที่อื่น ๆ และพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ต่ำที่สุด

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (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 จึงใช้ผลผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่า Brown-forsythe และค่า Welch พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้น ต้องเปรียบเทียบรายคู่ว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะใดบ้างมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (n = 412)

ลักษณะของ อปท.	องค์การบริหารส่วนตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง
องค์การบริหารส่วนตำบล	-	- 0.74*	- 0.91*
เทศบาลตำบล		-	- 0.18
เทศบาลเมือง			-

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett C พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านการคงอยู่แตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านการคงอยู่ต่ำกว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (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 บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้น ต้องเปรียบเทียบรายคู่ว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดบ้างมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านบรรทัดฐานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 412)

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

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffé พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านการคงอยู่แตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลตำบล และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกับบุคลากรในเทศบาลเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านบรรทัดฐานต่ำกว่า เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านต่ำกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก มีการจัดเก็บรายได้ที่ค่อนข้างน้อย และพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมดูแลส่วนใหญ่ไม่ได้มีโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการที่มีการเรียกเก็บภาษีในอัตราที่สูงมากนัก จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณการจัดเก็บรายได้มีน้อย ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน หรือโบนัส อาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ได้ผูกพันต่อองค์การมากนัก อย่างไรก็ตามทำให้ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างจากผลการวิจัยที่ผ่านมาที่ทั้งหมดที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เช่น การศึกษาของ ธีรเมธ จันทวะฤทธิ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของ อาคม ล่ามกิจจา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล บางเสาธง ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก การศึกษาของอรุทัย จันทร์แช่มช้อย (2551) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงยอง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการศึกษาของ อัคชัจจ์ สามิตร (2558) การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยองในภาพรวมและรายด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองที่มีลักษณะค่อนข้างใหญ่ มีการจัดเก็บของรายได้ได้มาก จึงอาจมีผลทำให้มีการจัดสรรเป็นค่าตอบแทน โบนัส การศึกษาดูงานของบุคลากร รวมถึงอาจมีการไปดูงานที่ต่างประเทศได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ละมัย จันทร์เขียว (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลมะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานเทศบาล มีความผูกพันกับองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก ไอศวรรย์ เกิดมณี (2558) ความความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ปริญญา พิชัย (2553) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก อภินันท์ บัตรประโคน (2555) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวิณี แก้วเมือง (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามแตกต่างจากการศึกษาของอนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนครปฐมโดยภาพรวมในระดับดีมาก สำหรับการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ พอตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1973 อ้างถึงใน ปาริชาต บัวเป็ง, 2554, หน้า 20) ได้เสนอปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ หรือจะออกจากองค์การ คือ ขนาดขององค์การ และการศึกษาของพอตเตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers 1983,

อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 201) พบว่าได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร คือ ขนาดขององค์การ และจากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่ำกว่าบุคลากรในองค์กรอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การขนาดเล็ก การทำงานอาจไม่เป็นระบบเหมือนกับเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมากกว่า อีกทั้งรายได้ที่สูงกว่าอาจจะทำให้เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองสามารถ จัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมจากระเบียบหรือข้อบังคับของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรของตนได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพิจารณานโยบายการจัดสวัสดิการ การจัดระบบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีความใกล้เคียงกัน เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกลักษณะไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในกรณีที่ปฏิบัติงานต่างหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ควรจะมีโครงการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรเห็นว่าตนคือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบลรู้สึกว่าตนเองมีความจำเป็นต้องอยู่ในองค์การต่อไป เมื่อประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์การ

2. เทศบาลเมืองควรมีโครงการที่การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นว่าตนเองและหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่ง และหากบุคลากรออกไปจากองค์การจะทำให้องค์การไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทดสอบว่ามีบุคลากรของแต่ละองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การหรือไม่

บรรณานุกรม

กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ดวงพร โพธิ์สร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรเมธ จันทวะฤทธิ์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิยม สี่สุวรรณ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริญญา พิชัย. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, *2*(3), 25-28

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้นอินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสนซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การสถาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ภาวินี แก้วเมือง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร เฉลิมศรี สารสุวรรณ และสุรศักดิ์ เสเกกุล. (2554). *ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานหนองแขม*. เข้าถึงได้จาก http://www.sau.ac.th/graduate/research/MBA/SAUNIC_2016_doc_222.pdf.

ละมัย จันทร์เขียว. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่ออำเภอบางแกจังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). *ประสบการณ์บริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิศิษศักดิ์ เศวตนันท์. (2543). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะมนุษศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิสาร ตันไชย. (2552). *คิดดี 2*. นนทบุรี: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น,สถาบันพระปกเกล้า, จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. (2560). *ข้อมูลแผนอัตรากำลังของบุคลากรปี 2561-2563*. ชลบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

สุพินดา ศิวานน. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะมนุษศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อภินันท์ บัตรประโคน. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีมย์.

อรุทัย จันทร์แช่มช้อย. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อัคชัจจ์ สามิตร. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชลี ศิลาสุวรรณ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชุลี สมัครการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาคม ล่ามกิจจา. (2558). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ไอศวรรย์ เกิดมณี. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 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.)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
		5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ						
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน					
2.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เสมือนปัญหาของตนเอง					
3.	ท่าน ไม่รู้สึกว่า องค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว					
4.	ท่านไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่อองค์การนี้					
5.	องค์การนี้มีความหมายต่อตัวท่านอย่างมาก					
6.	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้					
ความผูกพันด้านการคงอยู่						
7.	ในเวลานี้มันยากมากที่ท่านจะออกจากองค์การแม้ว่าจะต้องการเช่นกัน					
8.	หากท่านตัดสินใจออกจากองค์การในตอนนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป					
9.	ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของท่านเป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
		5	4	3	2	1
10.	ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้					
11.	ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์การนี้ คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย					
12.	เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
13.	ท่านไม่ได้รู้สึกมีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย					
14.	ท่านคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของท่านเอง					
15.	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้					
16.	องค์การนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
17.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้					
18.	องค์การนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชุติมา ทองคำพันธุ์
วัน เดือน ปี เกิด	14 กันยายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	159/2 หมู่ 15 ต.นาเริก อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี 20240
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY