

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษาได้ก้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้แนวคิดและทฤษฎีนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์และสนับสนุน การศึกษาดังต่อไปนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
- 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
- 1.3 ผลของการผูกพันต่อองค์การ
- 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ
- 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับบริบท

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
  - 2.3 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล
  - 2.4 เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 3.1 งานวิจัยในประเทศไทย
    - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1. ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นความประณานี้จะอยู่ต่อ หรือลาออกจากองค์กร ขณะที่การลาออกและการจ้างพนักงานใหม่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การขาดงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น การที่บุคคลจะมีลักษณะเฉพาะตัว รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคล เพื่อที่จะรวมกลุ่มอยู่ในสังคมได้นั้น ต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นก่อน ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของพนักงานทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความผูกพันของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมตระหนักถึงความสำคัญ และมีแรงบันดาลใจ ต่อบนบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ และความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อ สร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาผลประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพ และคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกรายตัวมีส่วนในองค์กร มีบทบาทและหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์กร และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน สำหรับความผูกพันนี้ ให้มีต่อองค์กร ไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

#### สุพานิษัท พานิช (2549 : 99) ได้กล่าวถึงการผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรเนื่องมาจากการเชื่อมั่นและสามารถยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะองค์กรนี้มีความหมายสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Continuance Commitment)

แล้ว พอตเตอร์ และ เอฟ.เจ. สนิท L.Porter และ F.J. Smith (1991) ให้ความหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อถือศรัทธาในทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อ

ค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ้งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจริงกังวลดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น มีความเชื่อว่าองค์การนี้ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

อุทัย และ วรเดช (2531 : 302 ; อ้างถึงใน ภาสกร เนตรพิพัลลย์. 2548 : 13) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การอยู่เป็นสมาชิกในองค์การเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานกับยินยอมปฏิบัติตามปัทสตาน และค่านิยมขององค์การ ด้วยความเต็มใจทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

The Institute For Employment Studies เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนา กลยุทธ์และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงาน ไว้ว่าพนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การและคุณค่าขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะใส่ใจในบริบทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในองค์การ
2. พัฒนา ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. มีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานขององค์การอย่างลึกซึ้ง ทั้งในภาพ กว้าง และภาพย่อ
4. ยอมรับ เชื่อมั่น ให้เกียรติคนอื่น และเต็มใจให้ความช่วยเหลือคนอื่นอยู่เสมอ

5. มีความพร้อมเต็มใจ และร่วมมือที่จะทำงานในเชิงรุกไปข้างหน้า
6. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. ถอดิการหยุดงาน ลาออกจากตำแหน่ง
8. ผู้นำ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางอารมณ์และสังคมดี

กล่าวโดยสรุปความผูกพันของพนักงานเป็นลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ แต่เมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยิ่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์การ ตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (WIN-WIN SITUATION) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่ (สันติชัย อินทร์อ่อน. 2550 : 4-5)

The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การศึกษาไว้ซึ้ง โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท

คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ความเด่นในองค์การ” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด
2. พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผิดิบในองค์การ” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดกันนัวตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญาต่องค์การ แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำ และยังส่งผลกระทบต่อความสามารถที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าเบรียบเสมือน “แอปเปิลเน่” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่นในที่สุด ไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสม ความสำเร็จพนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์การ โดยแสดงออกในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การรับรู้ความเต็มใจในการพยาบาลปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ  
องค์การความจริงก็ต้ององค์การ และมีความประറณนาที่จะอยู่เป็นสมາชิกขององค์การต่อไป  
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ศูนย์เกี่ยวกับ  
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

อลเลน และ เมเยอร์ Allen and Meyer (1990 : 121 ; อ้างถึงใน เนติมา โพธิ์ประสาร.

2541 : 63) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันว่าสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึก

ของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นผู้นำในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อ  
องค์การตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความ  
ผูกพันต่อองค์การไว้ว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่ององค์การ

1.3 ความประറณนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมາชิกภาพขององค์การ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปความสำนึกระหว่าง

ของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม  
ต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะโยกข้าย้ายเปลี่ยนแปลง  
ที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมາชิกภาพไว้โดยไม่คิดที่จะ  
โยกข้าย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้ปรับเปลี่ยนผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมາชิกหรือ  
ลาออกจากองค์การไป อย่างถัดวันแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของดันทุนที่เกิดขึ้น หรือ  
ผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า

Side-Bet Theory ซึ่งเบคเกอร์ (Howard s. Becker) ได้สรุปขึ้น สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การ  
พิจารณาความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นผลมาจากการที่คนปรับเปลี่ยนที่อยู่ประจำได้รับหรือต้อง<sup>1</sup>  
สูญเสียไป หากเขลาออกจากองค์การไป ซึ่งการที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมາชิกขององค์การหรือ  
หน่วยงานหนึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาใดๆ ก็ต้องทนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจ ลงมาใน  
ช่วงเวลาหนึ่นให้กับองค์การด้วยและยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็น<sup>2</sup>  
สมາชิกขององค์การอื่น เป็นต้น และบุคคลผู้นี้ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากการ  
ในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ตัวเขามาออก  
ไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จบำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมี  
กำหนดเวลาที่จะได้รับก็เท่ากับเวลาลงทุนแรงกาย สติปัญญาลงมาโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า

ดังนั้น การที่คน ๆ หนึ่งเขามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การ ยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และหากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไปอื่นย่างง่ายดาย เพราะนั้นหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

### 3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันของหัวหน้าที่ดูแลงานของสังคม

แนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความเชิงรักภักดี และเต็มใจทุกคนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการหัวหน้าที่ดูแลงานขององค์การและสังคม กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์การก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การนั้นถือเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ไมเนอร์ Miner (1992 ; ลังถึงใน กัทรุช สิตธิศาสตร์. 2542 : 40) ได้ร่วมรวม

แนวคิดของ Porter, Mowday Steer โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวา เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวออกมา โดยไม่ยกข้อเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องได้เปรียบเพียงผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันเชิงทัศนะในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานกับองค์การ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

สเตียร์ (Steer. 1982 ; ลังถึงใน แนเดมา โพธิประสาร. 2541 : 26) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก บุคคลจะรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทกับหุติศตันให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ความจะทำงานกับองค์การ ไม่ลาออกไปไหน และเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

2. ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอีกต่อหนึ่ง (Continuance Commitment) บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์การ เมื่อเขาได้ทำงานเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์การ และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าขาดต้องลาออกจากองค์การ อาจเรียกว่า คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้น ๆ หรือทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น

รางวัลผลตอบแทนด้านการเงิน ความผูกพันนี้ จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ไม่โดยยั้งที่ทำงานดังนั้นอาจมองว่าเป็นความผูกพัน เพราะจำเป็นต้องอยู่ มีภาระนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม เป็นความผูกพันในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์การ เคราะห์อำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคล และของกลุ่ม จากนั้นจะเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานจนเกิดเป็นความผูกพัน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากการในรูปของความจงรักภักดี

สรุปได้ว่า ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความผูกพันเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องแสดงถึงว่า โดยไม่โดยยั้งเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเป็นสมาชิกขององค์การ กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ที่บุคคลรู้สึกว่าและผูกพันกับองค์การเด็นใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ความผูกพันด้านการทำงานต่อเนื่อง เป็นความผูกพันที่เด็นใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปให้กับองค์การ และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าขาดการทำงาน เปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์การ และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าขาดการทำงาน กล่าวคือ เป็นทางเลือกของบุคคล ที่มีต่อผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับที่มีผลต่องค์การ กล่าวคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมในการยอมรับของบุคคลต่อการตัดสินใจของพนักงาน และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์การ เคราะห์อำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรมความสามัคคี สมผล จนเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐาน บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากการในรูปของความจงรักภักดี

## 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ จารัสศรี ไกรนที (2539 : 54-55) กล่าวว่า การส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ลดความความผิดพลาด และประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น องค์การนอกจากจะสร้างภาระ ก็ต้องเลือกบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบแล้ว องค์การยังจะต้อง

สามารถรักษาบุคคลไว้ด้วยการพยายามสร้างเจตคติความยึดมั่นผูกพัน ให้เกิดกับสมาชิกแต่ละบุคคลภายในองค์การ เจตคติความยึดมั่นผูกพันต้องค์การซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การคือ

1. ความผูกพันต้องค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก (Turnover) างาน ได้ถูกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต้องค์การเป็นแนวคิดที่ตอบสนองต่อองค์การ โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในແ丐่หนึ่งโดยเฉพาะ

2. ความผูกพันต้องค์การจะมีผลยภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่า เหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงาน จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต้องค์การของบุคคลที่มีต้องค์การ กล่าวว่าระดับความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทีทันใดในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ขณะที่เจตคติความผูกพันต้องค์การพัฒนาอย่างช้าๆ แต่มั่นคงตามระยะเวลาที่ผ่านไป

3. ความผูกพันต้องค์การ เป็นตัวปัจจัยที่ประสิทธิผลขององค์การ

4. ความผูกพันต้องค์การ จะเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของค์การด้วยเช่นกัน

5. ลดโอกาสการลักพาณิชย์จากภายนอก เนื่องจากผลของการผูกพันต้องค์การ วันนุช ทองไพบูลย์ (2543 : 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต้องค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่คนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต้องค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การ และสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต้องค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ด้วยความรู้สึกที่เป็น

เข้าขององค์การแม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมาระบบทะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงได้

### 3. ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การปฏิบูรณ์ต่องานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งบุคคลจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำงานอัตรารา率เชื่อมโยงจากงานของบุคลากรในองค์การได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะของคุณมากกว่าความทึ่งพอดใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์การ โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือเมื่อใดเมื่อนั่งลงทำงานท่านั้น และที่สำคัญที่สุดก็คือ เป็นตัวชี้วัดที่คิดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 122-123 ; อ้างถึงใน เนตรนภา นันทรพรวิญญุ. 2551 : 27) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์การเป็นหัวข้อที่มีผู้วิจัยอย่างมาก แต่จากการฐานความเชื่อใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน เราอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 3 ประการ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์การจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการตั้งใจทำงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขารโดยเขาช่วยเหลือและทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่พากเพียรรับ เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเชื่อถือในบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกล้ายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้นทั้งนี้จากการที่ทำอยู่เปรียบเสมือนตัวจัดสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

3. จากคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การ เรายาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม โดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการทำเพื่ององค์การบางกรณีความพยายามดังกล่าว สามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพเยี่ยมยอด บารอน (Baron. 1986 : 165 ; อ้างถึงใน เนตรนภา นันทรพรวิญญุ. 2551 : 28) ได้กล่าว

ว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้อัตราการทำงาน การลาອอกน้อยลง
  2. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความเพิงพอในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย
  3. ความเพิงพอในการทำงานระดับสูงเป็นผลมาจากการผูกพันต่อองค์การ
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 38-39 ; อ้างถึงใน เนตรนภา นันทร์วิญญุ. 2551 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรม ดังต่อไปนี้
1. การขาดงาน เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ
  2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน
  3. การเปลี่ยนงาน เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกในองค์การสูปไปได้ว่าผลของการผูกพันจะทำให้พนักงานในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพนักงานมีความผูกพันในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายต่าง ๆ ได้

กรรณี กีรติบุตร (2529 : 97 ; อ้างถึงใน เนตรนภา นันทร์วิญญุ. 2551 : 23) กล่าวไว้ว่า ผลของการผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ ต่อไปนานาประการและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในองค์การในระดับที่สูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสในศรัทธาและเป้าหมายขององค์กรรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์การ รู้สึกผูกพันอย่างมากต่องาน รู้สึกว่าตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เนื่องจากที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การ ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้งานอยู่ในระดับดี สูปไปได้ว่า ผลความผูกพันต่อองค์การ คือการที่ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เพราะมีความเต็มใจที่จะพยายามทำงานให้กับองค์การ และเลื่อมใส

ในเป้าหมายขององค์การ ทำให้ความผูกพันที่จะคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน และลดอัตราการเข้า-ออกจากการของพนักงาน

#### 4. การสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกัน ในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำ ความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะอยู่กับองค์การต้องประกอบด้วยลักษณะทางธรรมชาติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาตินุเคราะห์ เป็นคุณลักษณะประจำตัวบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยานุเคราะห์ต้องมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งมีสติปัญญาและความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มนุเคราะห์ บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้เข้าอยู่ในกลุ่ม ได้ความสัมพันธ์ทึ่งผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์การ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจน

#### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงานลักษณะทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถนำมาเป็นแนวคิดในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคคล นอกจากนี้ควรจะทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมธรรมชาติของบุคคลในองค์การเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ ให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีลักษณะธรรมชาติของบุคคล ดังนี้

1. คนเป็นผู้มีการตอบสนองต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการเพื่อความพึงพอใจและสนองตอบต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน

2. คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มนุเคราะห์และองค์การ เพื่อปฏิบัติตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีหลายปัจจัยที่คนต้องการและความต้องการเหล่านี้ เป็นแรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน

4. คนรับรู้ และประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันการรับรู้เป็นผลมาจากการณ์ที่ได้รับ ดังนั้นการรับรู้ของคนในองค์การจึงแตกต่างกัน ทั้งที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน

5. คนมีความคิดและรู้จักเลือก คนมีจุดมุ่งหมาย มีการตอบสนอง มีความรู้และรู้จักคิด เพื่อประเมินค่าสิ่งนั้นแล้วจึงตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ

6. คนมีข้อจำกัดในการตอบสนอง ความสามารถทางด้านสติปัญญา ความสามารถที่แตกต่างของบุคคล ทำให้บุคคลมีข้อจำกัดในการเรียนรู้และการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน สรุปการสร้างความผูกพัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นแสดงความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ และเมื่อพนักงานเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาควรเข้ามาช่วยเหลือให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน สร้างนิสัยการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างบรรยายกาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่องค์กรมากขึ้น

### 5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

Burke Institute บริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่องค์กร โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Factors) ด้วยปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านองค์การ (Company) ด้านผู้จัดการ (Manager) ด้านกลุ่มงาน (Work Group) ด้านงาน (Job) ด้านสายอาชีพ (Career/Profession) และด้านลูกค้า (Customer) โดย Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อที่ใช้เป็นประเด็น เพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์การ เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์การ การคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ความจริงกัดดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร

The Institute for Employment Studies บริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนา กลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 2003 กับพนักงานจำนวน กว่า 10,000 คน ใน 14 องค์การ ใน NHS (National Health Service) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน
4. องค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้จากการศึกษาของ IES นี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบร่วมกับ ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วๆ ไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน และความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงานลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

แนวคิดของสมาคมการขัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย โดยศึกษาถึงปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

#### 1. ด้านองค์การ (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุก

หน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลดล็อกด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์ตั้งใหม่ๆ ในองค์การ

#### 2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียม อุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับยุคสมัย

#### 3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การ

วางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำ จัดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

#### 4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีการแจ้งผลการประเมินให้

พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชา มีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และ ผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

#### 6. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom นำมาใช้กระตุ้น หรือจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความเชื่อในเกี่ยวกับการกระตุ้น เพื่อให้พนักงานทำงานได้ตรงเป้าหมาย การจ่ายตามผลงานมีความเกี่ยวโยงกับพื้นฐานการกระตุ้น ให้เกิดผลงานด้วย องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

##### 1.1 ความคาดหวัง (Expectancy) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงความเป็นไปได้ว่าถ้าตน

มีความพยายามมากขึ้น ผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น หรือความพยายามจะนำไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 การรับรู้ความเป็นไปได้ของผลการปฏิบัติงานที่กระทำลงไป (Instrumentality) การที่บุคคลรับรู้ว่าความเป็นไปได้ของผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มมากขึ้นย่อมนำไปสู่ แรงวัดที่ต้องการ

1.3 การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) คือ การที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละคน ดังนั้น เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์ที่เป็นความชอบและความพอใจของบุคคลนั้นเอง

ระดับผลผลิตของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงผลัก 3 ประการ คือ เป้าหมายของบุคคล เช่น ความนั่นคงในงาน การยอมรับด้านสังคมและการยอมรับนับถือจากผู้อื่น การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผลผลิตและประสบผลสำเร็จของเป้าหมาย การรับรู้ถึงความสามารถที่มีอิทธิพลต่อระดับ ผลผลิต ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิด ประสิทธิผลแก่องค์กร องค์การสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ถือเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดีย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นแรงวัดตามที่คาดหวังนำไปสู่ ความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร โดยสรุป ทฤษฎีนี้โดยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M คือ การจูงใจ (Motivation)

E คือ ความคาดหวัง (Expectancy)

I คือ การรับรู้ความเป็นไปได้ (Instrumentality)

V คือ การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence)

2. ทฤษฎีความเสมอภาค ของอดัม Adams เป็นผู้คิดทฤษฎีนี้ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ ความสำคัญแก่การรับรู้ถึงความเสมอภาคว่าจะมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ ถ้าความไม่เสมอภาค เกิดขึ้นเมื่อใด การจูงใจจะไม่ได้ผลพนักงานจะรู้สึกว่าไม่ความเสมอภาคเกิดขึ้น ถ้าผลลัพธ์ที่ ออกจากการและสิ่งที่ตนเองทุนไปไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้น ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

$$\frac{\text{ผลตอบแทนของบุคคล}}{\text{การลงทุนลงแรงของบุคคล}} = \frac{\text{ผลตอบแทนของบุคคลอื่น}}{\text{การลงทุนลงแรงของบุคคลอื่น}}$$

วิธีการลดความไม่เสมอภาคของบุคคลที่พบบ่อย คือ การเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่

ได้รับการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ตนเองใช้เพื่อเบรียบเที่ยบ ได้แก่ การเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานซึ่งมีทั้งด้านดีและไม่ดี การหนีงาน การรู้สึกเสมอภาคจึงควรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทุกเรื่องของชีวิต การทำงาน

สรุปได้ว่า ทั้ง 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นจะนำมากระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยบุคคลจะมีความพอดีในการทำงานและอาชีพของเขาก็ และมีความผูกพันต่อองค์การที่ต้องมีพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งอาจสัมภาระเบรียบเที่ยบร่วงตัวเรา กับบุคคลอื่นกล่าวคือ เมื่อมีแรงป้อน (Input) เข้าไปในตัวพนักงาน เช่น รางวัล ในนัส ผลผลิต (Outcome) ที่ออกมา คือผลการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้ นับจากองค์การ แต่ทั้งนี้อัตราส่วนระหว่างแรงป้อนกับผลผลิตที่ออกมาต้องมีความสมดุลกัน ถึงจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทั้งกัน

## แนวคิดเกี่ยวกับบริบท

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ คือการโอนกิจการบริการสาธารณะบางส่วนจากกรุงเทพมหานคร ให้เป็นส่วนราชการ ไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศไทย ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ความสำคัญ และหลักการกระจายอำนาจไว้ ดังต่อไปนี้

#### 1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากภาครัฐส่วนกลาง ให้แก่องค์กรอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐส่วนภูมิภาค องค์กรอิสระ องค์กรท้องถิ่น องค์กรเอกชน โดยเฉพาะภาคประชาชน ไปดำเนินการแทน ซึ่งการถ่ายโอนดังกล่าว อาจจะมีลักษณะเป็นการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจ ซึ่งเป็นการแบ่งภารกิจ ให้แก่องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจดำเนินการ หรือ เป็นการถ่ายโอนโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก ซึ่งเป็นการแบ่งพื้นที่เป็นหน่วยงานย่อยในการดำเนินการ

#### 1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกระจาย

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมือง ของรัฐ ในระบบประชาธิปไตย โดยผู้คนทบทวนของรัฐส่วนกลาง (Decentralize) ลงเหลือภารกิจ หลักเท่านั้นที่ต้องทำ เท่าที่จำเป็น และให้ประชาชนได้มีส่วนในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่น ตาม เจตนาณย์ของประชาชนมากขึ้น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงเป็นการจัดความสัมพันธ์ทาง

อำนาจ หน้าที่ใหม่ ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์บ้านเมือง ที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาวะที่สังคมมีก่อตุ้นที่หลากหลาย มีความต้องการ และความคาดหวังจากรัฐที่เพิ่มขึ้น และแตกต่างกัน ขัดแย้งกัน ในขณะที่รัฐองค์มีปีดความสามารถ และทรัพยากรที่จำกัด ใน การตอบสนองปัญหา ความต้องการ ที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์ และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นการกระจายสิ่งต่อไปนี้ จากส่วนกลางให้กับ ท้องถิ่น หน้าที่ เป็นการกระจายหน้าที่ ที่เป็นประโยชน์โดยตรงกับท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ ดำเนินการเอง อำนาจการตัดสินใจ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจดำเนินการ ตามหน้าที่ ที่ ดำเนินการเอง อำนาจการตัดสินใจ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจดำเนินการ ตามหน้าที่ ที่ ดำเนินการเอง หน้าที่ ที่เป็นประโยชน์โดยตรงกับท้องถิ่น ให้กับท้องถิ่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นการกระจายความ งบประมาณ เทคโนโลยี ที่เหมาะสม ให้กับท้องถิ่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นการกระจายความ รับผิดชอบต่อภารกิจ หน้าที่ ที่รัฐกับผู้บริหารห้องถิ่น และประชาชน ร่วมกันรับผิดชอบ ความพร้อม เป็นการกระจายความพร้อม ที่มีอยู่ในส่วนกลางให้กับท้องถิ่น เพื่อสร้างขีดความสามารถให้แก่ ท้องถิ่น เป็นการทำให้ท้องถิ่นมีความเจ้มแข็ง สามารถบริหารจัดการห้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.3 เป้าหมายของการกระจายอำนาจ

เพื่อให้บริการด้าน ๆ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนมากขึ้น นี้ ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการถ่ายโอนภารกิจ เป็นเครื่องมือหนึ่งในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุ ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการถ่ายโอนภารกิจ เป็นเครื่องมือหนึ่งในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายดังกล่าว รูปแบบการกระจายอำนาจ การจัดบริการสาธารณะ จึงไม่ควรจำกัดอยู่ที่การ โอน ภารกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสำคัญกับรูปแบบที่สามารถตอบสนอง ต่อวัตถุประสงค์ทั้ง ส่องประการเป็นหลัก พึงระลึกว่า “การกระจายอำนาจ” ไม่ใช่เครื่องมือวิเศษ ที่จะสามารถแก้ไข ปัญหาทุกปัญหาได้ เพราะ การกระจายอำนาจ อาจก่อให้เกิดปัญหา ความไม่เท่าเทียมกัน ที่เกิดจาก ระดับการพัฒนา ที่แตกต่างกัน ของแต่ละพื้นที่ การขาดผู้บริหารที่มีความสามารถเพียงพอ ที่จะ รองรับระบบที่มีการกระจายอำนาจได้

### 1.4 ประเภทของการกระจายอำนาจ

- 1.4.1 การมอบอำนาจการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค
- 1.4.2 การมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรกิจธุรกิจ ที่เป็นอิสระ ภายใต้การกำกับจาก

#### ภาคธุรกิจ

- 1.4.3 การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่รัฐบาลส่วนท้องถิ่น
- 1.4.4 การมอบหน้าที่ให้แก่องค์กร หรือ หน่วยงานอิสระ
- 1.4.5 การสร้างให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจเป็นการโอนอำนาจจากการบริหารส่วนกลางไปให้ห้องค์การ ในห้องคืน ให้มีโอกาสและอำนาจในการบริหารจัดการกันเอง โดยผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในห้องคืนนั้น ภายใต้กรอบของกฎหมาย ตามความต้องการของประชาชนแต่ละห้องคืน

### 1.5 หลักการกระจายอำนาจ

โภวิทย์ พวงงาน (2543 : 28) "ได้อธิบายลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ การปกครองดังนี้"

1.5.1 ได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย ให้มีส่วนเป็นนิติบุคคลน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ และทรัพย์สินของตนเองต่างหาก และไม่เข้าตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลางส่วนกลางเพียงกำกับดูแล

1.5.2 มีการเลือกตั้งสภาห้องคืนและผู้บริหารห้องคืนทั้งหมด เพื่อเปิด

โอกาสให้ประชาชนในห้องคืนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

1.5.3 มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน จัดทำกิจกรรมและวินิจฉัยสั่งการ ได้เอง พอกสมควรด้วยบุญธรรม และเจ้าหน้าที่ของตนเองหน่วยการปกครองห้องคืน ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เน้น ภาระอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามที่รับอนุญาต เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักการกระจายอำนาจ โดยจุดแข็งประการแรก คือ ทำให้มีการสนองความต้องการของแต่ละห้องคืน ได้ดีขึ้น เพราะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งในห้องคืนจะรู้ปัญหาและความต้องการของตนเอง ได้ดีกว่า ประการที่สอง เป็นการแบ่งเบาภาระของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ประการสุดท้าย เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับห้องคืนของตนอย่างมากขึ้น ส่วนจุดอ่อนประการแรก คือ อาจก่อให้เกิดการแย่งช�ระหว่างห้องคืนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อเอกภาพทางการปกครอง และความมั่นคงของประเทศ ประชาชนในแต่ละห้องคืนอาจมุ่งแต่ประโยชน์ของห้องคืนตน ไม่ให้ความสำคัญกับส่วนร่วม ประการต่อมา ผู้ได้รับการเลือกตั้งอาจใช้อำนาจบังคับกดขี่คู่แข่งหรือประชานที่ไม่ได้อยู่ฝ่ายเดียวกับตน และประการสุดท้าย คือ ทำให้เกิดการลื้นเปลี่ยนแปลงบุญธรรม เพราะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรประจำอยู่ทุกหน่วยการปกครอง ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเหมือนการบริหารราชการส่วนกลาง

จะเห็นได้ว่า การกระจายอำนาจมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ มีความเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงาน ประชาชนในห้องคืนมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหาร และมีงบประมาณ

ของตนเอง ซึ่งทั้ง 4 ประการนี้จะทำให้การกระจายอำนาจเป็นไปด้วยความสมบูรณ์แบบและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจคือการที่องค์การ กำหนดให้อำนาจหน้าที่มีการกระจายไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งพนักงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งทำให้องค์การ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และมีทักษะดีที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้มากขึ้น ทั้งนี้ผู้ศึกษาจะนำแนวความคิดดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ ว่าส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร เทศบาลหรือไม่

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิน

การปกครองท้องถินเป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็น และมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชนชาติต่าง ๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญ และหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถินไว้ ดังต่อไปนี้

### 2.1 ความหมายของการปกครองท้องถิน

เดเนียล วิล (Daniel Wit. 1967 : 101-103 ; อ้างถึงใน โภวิทย์ พ่วงงาม. 2550 : 12)

นิยามว่า การปกครองท้องถินหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิน เป็นโอกาสให้ประชาชน ในท้องถินได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิน ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถินแล้ว รัฐบาลของท้องถิน ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

แฮรีส จี. มนตากุ (Haris G. Montagu. 1984 : 574 ; อ้างถึงใน โภวิทย์ พ่วงงาม.

2550 : 12) นิยามว่า การปกครองท้องถิน หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถินได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหาร การปกครองท้องถิน มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจาก การควบคุมของหน่วย การบริหารราชการ ส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิน ยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้ถูกยกเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างไร

จะเห็นได้ว่า การปกครองท้องถิน หมายถึง องค์การที่มีอำนาจเขตแดนอนุมี ประชาราษฎรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และเป็นการปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถินจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของคนเอง โดยมี

อำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย  
หรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของ  
ประเทศไทย

## 2.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

โภวิทย์ พวงงาม (2546 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้

ดังนี้

2.2.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบ

ประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันศึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิด  
ความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบบ  
ประชาธิปไตย

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการແນ່ງເນາກະບອງຮູບນາຄ

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะ

เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของ  
ตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น

ของตน

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของ

ท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของ

ประเทศไทยในอนาคต

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบท

แบบพื้นฐาน

จะเห็นได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะช่วยเหลือแม่บ้านการกิจ  
หน้าที่ของรัฐบาลและซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ให้มีสิทธิเลือกตัวแทนของ  
ตนในท้องถิ่นที่รับทราบปัญหาของท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่อย่างแท้จริง เข้าไปบริหารจัดการหรือมี  
ส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนต่อความต้องการของคนใน  
ท้องถิ่นได้อย่างตรงจุด

## 2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น

โภวิทย์ พวงงาม (2546 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้  
หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลัง  
งบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความ

รับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประ邈ชน์ต่อห้องถินอย่างแท้จริงหากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ห้องถินดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่คิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองห้องถินดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

2.3.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของห้องถิน และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2.3.2 เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัยรักษาความปลอดภัย เช่น

#### งานด้านเพลิง

2.3.3 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในห้องถินมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็ก และคนชรา เป็นต้น

2.3.4 เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ห้องถิน เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงจำนำ การจัดตลาด

และงานต่าง ๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน ใจเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของการปกครองห้องถิน ได้มีการกำหนดไว้

โดยมีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่โครงสร้างพื้นฐานของประชาชน เช่น ด้านถนน ไฟฟ้า ประจำสาธารณะสุข ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของห้องถินอย่างเด่นชัด สรุปได้ว่า การปกครองห้องถิน หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเองสามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของประชาชนในห้องถิน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจ นโยบายหรือความต้องการของประชาชนในห้องถิน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจ นโยบายหรือความต้องการของประชาชนในห้องถิน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจ นโยบายหรือความต้องการของประชาชนในห้องถิน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจ กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล ให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

### 3. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนด  
กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล ไว้ดังนี้

### 3.1 การจัดตั้งเทศบาล

เทศบาลตำบล มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. ห้องคุณซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาล
2. ระบุชื่อและเขตเทศบาล

เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. ห้องคุณที่จัดตั้งเป็นศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองโดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ
2. ส่วนห้องคุณที่มิได้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้
  - 2.1 เป็นห้องคุณที่มีพื้นที่ 10,000 คนขึ้นไป
  - 2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายที่กำหนด
  - 2.3 มีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. เป็นห้องคุณที่มีพื้นที่ 10,000 คนขึ้นไป
  2. รายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายที่กำหนด
  3. มีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
- 3.2 อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาลดำเนินการ ได้ตามฐานะของเทศบาล ทั้งนี้ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร มีหน้าที่ต้องทำอย่างร่วมกันและมีหน้าที่อาจจัดทำอย่างร่วมกัน

**ตารางที่ 1 แสดงอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล**

หน้าที่ต้องจัดทำ	หน้าที่อาจจัดทำ
<p>1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน</p> <p>2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ</p> <p>3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล</p> <p>4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง</p> <p>6. ให้รายภูร์ได้รับการศึกษาอบรม</p> <p>7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>8. บำรุงศิลปะ จาริตระบบที่มีค่า ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>9. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็น หน้าที่ของเทศบาล</p>	<p>1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา</p> <p>2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์</p> <p>3. ให้มีตลาด ท่าเที่ยงเรือและท่าข้าม</p> <p>4. ให้มีสุขาและอาบป่นสถาน</p> <p>5. บำรุงและส่งเสริมการทำอาหารของ รายภูร์</p> <p>6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษา คนเจ็บไข้</p> <p>7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น</p> <p>8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ</p> <p>9. เทศบาลนี้</p>

ที่มา : บัญชีส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2545 : 34)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ตารางที่ 2 แสดงอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง**

หน้าที่ต้องจัดทำ	หน้าที่อาจจัดทำ
<p>1. กิจการที่ระบุไว้ในหน้าที่ต้องทำของ เทศบาลตำบล (มาตรา 50)</p> <p>2. ให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา</p> <p>3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์</p> <p>4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษา คนเจ็บไข้</p> <p>5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ</p> <p>6. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ</p> <p>7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น</p> <p>8. ให้มีการดำเนินการกิจการโรงรับจำนำ หรือสถานศึกษาท้องถิ่น</p>	<p>1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม</p> <p>2. ให้มีสุขาและล้างปันสถาน</p> <p>3. บำรุงและส่งเสริมการทำนาหากินของ ราษฎร</p> <p>4. ให้มีและบำรุงการลงคราดห้ามการค้า และเด็ก</p> <p>5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล</p> <p>6. ให้มีสาธารณูปโภค</p> <p>7. จัดทำกิจกรรมซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข</p> <p>8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา</p> <p>9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และผลศึกษา</p> <p>10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะสวนสัตว์และ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p> <p>12. ปรับปรุงแหล่งเสื่อม腐爛และรักษา ความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น</p> <p>13. เทศพาณิชย์</p>

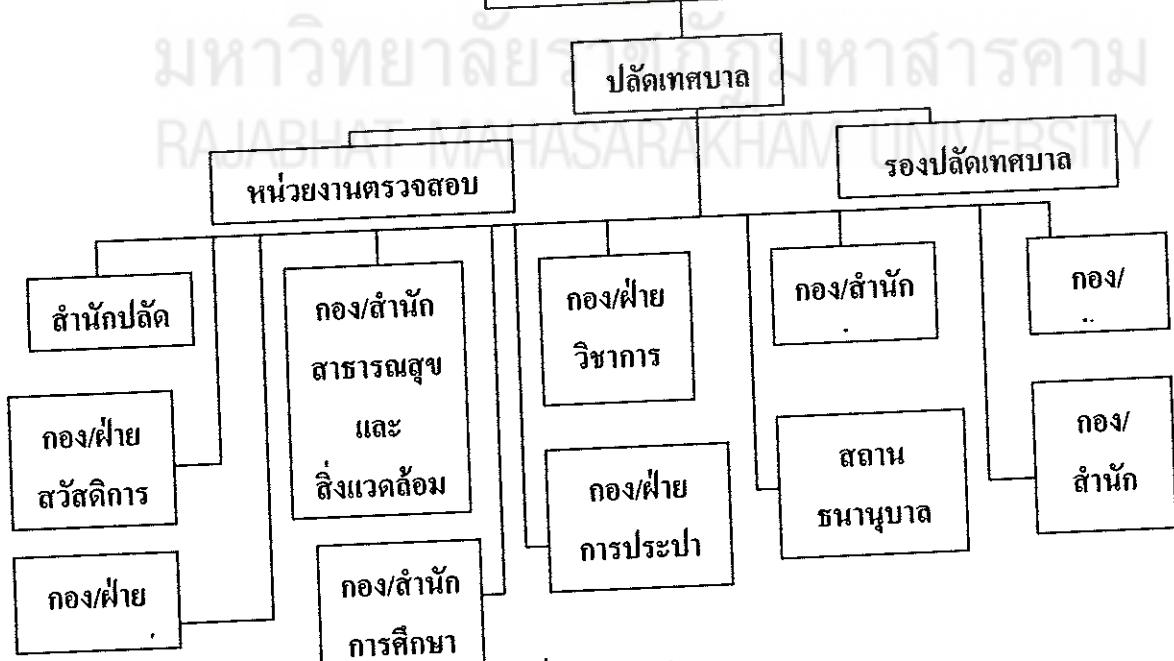
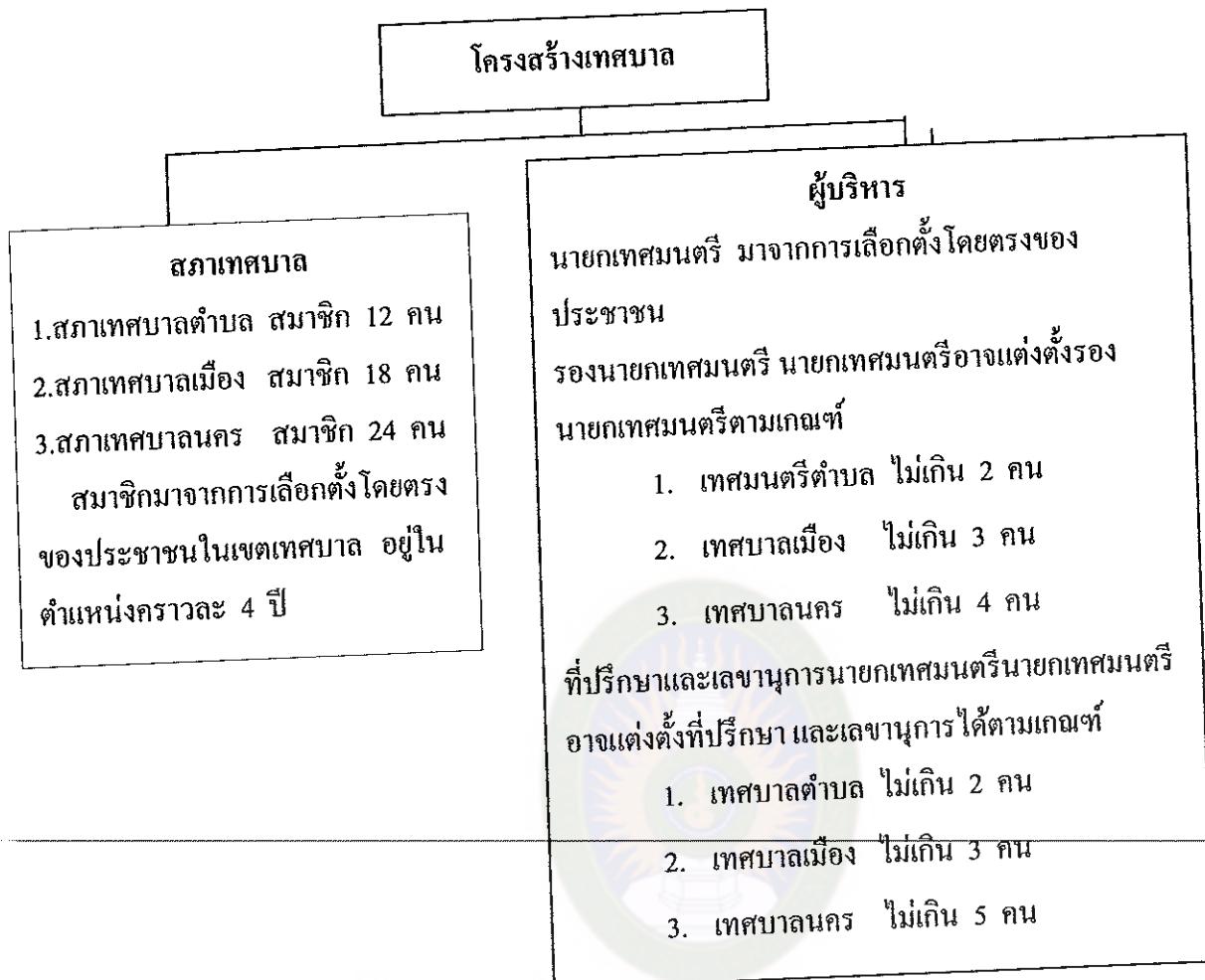
ที่มา: บัญชีส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2545 : 35)

**ตารางที่ 3 แสดงอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร**

หน้าที่ต้องจัดทำ	หน้าที่อาจจัดทำ
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กิจการที่รับน้ำไว้ในหน้าที่ต้องทำของเทศบาลเมือง (มาตรา 53)</li> <li>2. ให้มีและบำรุงการสังเคราะห์มารยา</li> <li>3. กิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข</li> <li>4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงพยาบาลและสถานบริการอื่น</li> <li>5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม</li> <li>6. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าขึ้นและที่จอดรถ</li> <li>7. การวางแผนเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กิจการใช้เดียวกับหน้าที่อาจจัดทำของเทศบาลเมือง</li> </ol>

ที่มา : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2545 : 36)

จะเห็นได้ว่า เทศบาลในประเทศไทยได้เริ่มจัดตั้งในแบบสุขาภิบาลมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 และได้จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ. 2476 เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และมีการปรับเปลี่ยนเป็นลำดับ ซึ่งในปัจจุบันได้ใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 12) พ.ศ. 2546 โดยได้มีการปรับปรุงด้านโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้สอดคล้องกับสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน



## แผนภาพที่ 2 โครงสร้างของเทศบาล

ที่มา: อังคณา บุญตาแสง (2552:19)

### 3.3 โครงสร้างของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาล thành 2 ส่วน คือ สภาพเทศบาล และนายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาลและจะมีโครงสร้างขึ้น อีกส่วนหนึ่งคือ หนังงานเทศบาล ดังนี้

สภาพเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาพเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตเทศบาลตามจำนวน คือ

1. สภาพเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาพเทศบาล จำนวน 12 คน
2. สภาพเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาพเทศบาล จำนวน 18 คน
3. สภาพเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาพเทศบาล จำนวน 24 คน

การดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาพเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และ สภาพเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. สภาพเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาพเทศบาลซึ่งเลือกตั้งโดยรายผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาพเทศบาลตามจำนวนดังต่อไปนี้

- 1.1 สภาพเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาพเทศบาล จำนวน 12 คน
- 1.2 สภาพเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาพเทศบาล จำนวน 18 คน
- 1.3 สภาพเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาพเทศบาล จำนวน 24 คน

ในกรณีที่ตำแหน่งสมาชิกว่างลง ไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังไม่ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกขึ้นแทน ตำแหน่งที่ว่างให้สภาพเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่มีอยู่

2. สมาชิกสภาพเทศบาลให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสี่ปี ถ้าตำแหน่งสมาชิกสภาพเทศบาลว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระให้เลือกตั้งสมาชิกสภาพเทศบาลขึ้นแทน กัยในสี่สิบวันนั้นแต่วันที่ตำแหน่งนั้nv่างลง เว้นแต่วาระของสมาชิกสภาพเทศบาลจะเหลืออยู่ไม่ถึง หนึ่งร้อยแปดสิบวัน สมาชิกสภาพเทศบาลผู้เข้ามาแทนให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระของผู้ซึ่งคนแทน

3. ก่อนเข้ารับหน้าที่ สมาชิกสภาพเทศบาลต้องปฏิญาณตนในที่ประชุมสภาพเทศบาล ว่าจะรักษาไว้ปฏิบัติตามซึ่งธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทยทั้งจะซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของท้องถิน

4. สมาชิกสภาพเทศบาลย่อมเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาลนั้นและต้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นด้วยบริสุทธิ์ใจ ไม่อยู่ในความผูกมัดแห่งอาชีพเดิมอย่างใด ๆ

สามารถสภากเทศบาลต้องเป็นผู้ไม่ได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่เทศบาลเป็นผู้สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้เกิดเทศบาลหรือที่เทศบาลจะกระทำ สภากเทศบาลมีประธานสภานั้นกัน และรองประธานสภากันหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภากเทศบาลตามต้องสภากเทศบาล ประธานสภากเทศบาลและรองประธานสภากเทศบาลอยู่ในตำแหน่งจนครบอายุของสภากเทศบาลหรือมีการยุบสภากเทศบาล หรือถ้าไม่มีการยุบสภากเทศบาล รองประธานสภากเทศบาล มีเทศบาลหรือมีการยุบสภากเทศบาล หรือถ้าไม่มีการยุบสภากเทศบาล ไม่อาจ หรือไม่สามารถ หน้าที่กระทำการแทนประธานสภากเทศบาลในเมื่อประธานสภากเทศบาลไม่อาจ หรือไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ในเมื่อประธานและรองประธานสภากเทศบาลไม่อาจในที่ประชุม ให้สมาชิกสภากเทศบาล เดือดตั้งกันเองเป็นประธานเฉพาะในที่ประชุมนั้น ให้กรรมธรรมหาดไทยwangระเบียง ขึ้นบังคับการประชุม สภากเทศบาล ไว้

5. ในหนึ่งปีให้มีสมัยการประชุมสามัญสองสมัยหรือหลายสมัยแล้วแต่สภากเทศบาลจะกำหนด แต่ต้องไม่เกินสี่สามัญ วันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภากเทศบาลกำหนด การประชุมสภากเทศบาลครั้งแรกต้องกำหนดให้สมาชิกได้มาระบุภายในเก้าสิบวันนับแต่การเดือดตั้งสมาชิกสภากเทศบาลแล้วเสร็จ สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด โดยปกติให้ประธานสภากเทศบาลเป็นผู้เรียกประชุมสภากเทศบาลตามสมัยประชุมและเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม ในกรณีที่สภากเทศบาลเป็นผู้เรียกประชุมสภากเทศบาลตามสมัยประชุมและเป็นผู้ปิดหรือปิดการประชุม ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เป็นประธานสภากเทศบาลหรือประธานสภากเทศบาลไม่เรียกประชุมตามกฎหมาย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมและเป็นผู้ปิดประชุม

6. นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่เทศบาล ประธานสภากเทศบาลก็ได้ หรือนายกเทศมนตรีก็ได้ หรือ สมาชิกสภากเทศบาลมีจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่ในตำแหน่งอาจทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอให้เปิดประชุมวิสามัญ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาถ้าเห็นสมควรก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเรียกประชุมวิสามัญได้ สมัยประชุมวิสามัญ ให้มีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด

7. การประชุมสภากเทศบาล ต้องมีสมาชิกสภากเทศบาลมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม การลงมติวินิจฉัย ข้อบังคับนั้น ให้ถือเอาเสียงข้างมากเป็นประมาณ สมาชิกสภากเทศบาลคนหนึ่งยื่นมีเสียงหนึ่งในจำนวนคะแนน ถ้ามีจำนวนลงเสียงคะแนนเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้น ได้อีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด และห้ามมิให้สภากเทศบาลประชุมปรึกษาหารือในเรื่องนอกเหนืออำนาจหน้าที่ หรือเรื่องที่ฝ่ายกฤษณาฯ หรือเรื่องการเมืองแห่งรัฐ

8. การประชุมของสภาเทศบาลย่อมเป็นการเปิดเผยตามลักษณะที่จะกำหนดไว้ใน  
ระเบียน ข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล เมื่อคณะกรรมการหรือสมาชิกสภาเทศบาลรวมกันไม่ต่ำ  
กว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกที่ประชุมร้องขอให้การประชุมลับก็ให้ประธานสภาเทศบาล  
ดำเนินการประชุมลับ ได้โดยไม่ต้องขอติ่งประชุมสภาเทศบาลมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาเทศบาล  
ตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาล และมีอำนาจเตือนบุคคลผู้เป็นหรือมิได้เป็นสมาชิกตั้ง  
เป็นคณะกรรมการวิสามัญของเทศบาล เพื่อกระทำการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่อง  
ใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาลแล้วรายงานต่อสภาเทศบาล ในการตั้งคณะกรรมการ  
วิสามัญตาม นายกเทศมนตรี เสนอขออนุญาตผู้บังคับบัญชาเป็นหรือมิได้เป็นสมาชิก เพื่อให้สภาเทศบาล  
แต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการวิสามัญ ได้ไม่เกินหนึ่ง ในสี่ของจำนวนกรรมการหัวหน้า  
คณะกรรมการที่สภาเทศบาลตั้งขึ้นตามวรรคหนึ่ง จะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือ  
ปฏิบัติการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่คณะกรรมการอนุมายกได้

### 3.4 บุคลากรของเทศบาลและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

3.4.1 นายกเทศมนตรีและคณะผู้บริหาร มาจากการเลือกตั้ง โดยทรงจากประชาชน  
และคณะผู้บริหารจะประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีที่มาจากการแต่งตั้งของ  
นายกเทศมนตรีตามจำนวนกือ

1) เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

2) เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

3) เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

และกฎหมายได้ให้อำนาจนายกเทศมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขาธุการ  
นายกเทศมนตรี เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. ให้เทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งเลือกตั้ง โดยรายบุคคลนัดที่  
เลือกตั้งในเขตเทศบาลหลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีให้  
เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

2. นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาล  
เป็นผู้ช่วยในการบริหารราชการของเทศบาลที่นายกเทศมนตรีตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้  
ตามจำนวน ดังต่อไปนี้

2.1 เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

2.2 เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

**2.3 เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน**

3. นายกเทศมนตรีจะเข้าบิหารราชการต้องแต่งนโยบายต่อสภากเทศบาลโดยไม่มีการลงมติความไว้วางใจ ทั้งนี้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เข้ารับตำแหน่งก่อนแต่งนโยบาย ต่อสภากเทศบาลนายกเทศมนตรี ต้องปฏิญาณตนในที่ประชุมสภาเทศบาลว่าจะงดออกกฎหมาย ทั้งจะรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ หากมีกรณีที่สำคัญ และจำเป็นเร่งด่วนซึ่งหากปล่อยให้เนื่องช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราษฎรหรือราชการ นายกเทศมนตรีที่เข้ารับหน้าที่จะดำเนินการไปพัฒนาอย่างทันท่วงทีได้ ให้นายกเทศมนตรี รายงานและแต่งผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แต่งนโยบายต่อสภากเทศบาลเป็นประจำทุกปี

**3.4.2 พนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน หรืออ ก สำนักงาน เป็นผู้นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 12 หน่วยงาน ดังนี้**

- 1) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมรหน้าที่เป็นเลขานุการสภากเทศบาล และคณะกรรมการที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่งาน งานทะเบียนราษฎร ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภัยและทะเบียนทรัพย์สิน
- 2) สำนักการการคลัง กองคลังหรือฝ่ายคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการ บัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุมดูแลเพลสกุและทวัพย์สินของเทศบาลประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ งานรั่วครรายได้ งานแผนที่ภัย งาน ทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภัยและทะเบียนทรัพย์สิน

**3) กองหรือฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการ เจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและรับนักศึกษาต่อ การสุขาภิบาล และรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะตลอดจนการควบคุมการประกอบอาชีพ เกี่ยวกับสุขอนามัยของประชาชน**

- 4) สำนักการช่าง กองช่าง หรือฝ่ายช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมงาน ก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับ ไฟฟ้าสาธารณู งานบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจ และแบบแปลน งานสถาปัตยกรรม และผังเมือง ตลอดจนงานสาธารณูปโภค

- 5) สำนักงานศึกษา กองการศึกษาหรือฝ่ายการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินกิจการ  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน งานด้าน<sup>๑</sup>  
การสอน การนิเทศการศึกษา การศึกษานอกโรงเรียนและงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- 6) กองหรือฝ่ายวิชาการและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและการวางแผน  
พัฒนาเทคโนโลยี งานวิเคราะห์นโยบายและแผน วิจัยและประเมินผล งานนิติกร งาน  
จัดทำงบประมาณและงานประชาสัมพันธ์
- 7) กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน  
สังคมสังเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน
- 8) กองหรือฝ่ายซ่อมบำรุง วิศวกรรม วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมอุตสาหกรรม  
และวิศวกรรมช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่ กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและนำบัดน้ำ  
เสีย ประกอบไปด้วย งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานเครื่องกล และช่องบารุง งานโครงการ  
กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานแบบแปลน งานก่อสร้าง งานควบคุมและการตรวจสอบการบำบัด  
น้ำเสีย งานบารุงรักษาซ่อมแซมและงานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ
- 9) กองหรือฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษายาบาลประชาชน  
ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริการการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข(กองหรือฝ่าย  
การแพทย์จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะเทศบาลนคร ซึ่งมีรายได้เพียงพอสำหรับการสร้างโรงพยาบาลและการ  
บริหารงาน)
- 10) กองหรือฝ่ายการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา งานวางท่อ  
ประปา งานจ้างน้ำประปาแก่ประชาชน งานเก็บรายได้การประปา
- 11) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ ตรวจสอบและกลั่นกรอง ให้ความ  
เห็นชอบและข้อเสนอแนะแก่ปลัดเกี่ยวกับงานการเงินและความคุ้มครองด้านอื่น ๆ
- 12) หน่วยงานแขวง มีหน้าที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานทะเบียนรายชื่อ<sup>๒</sup>  
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา การสวัสดิการ สาธารณสุข การซ่าง การประปา  
เพื่อรับความเริ่มต้นโดยของเมืองเพื่อเป็นการบริการประชาชนให้ทั่วถึง ซึ่งจะสามารถจัดตั้ง<sup>๓</sup>  
แขวงได้ในกรณีเทศบาลขนาดใหญ่มีพื้นที่ ไม่ต่ำกว่า 20 ตารางกิโลเมตร ประชากรไม่ต่ำกว่า<sup>๔</sup>  
100,000 คน มีรายได้รวมเงินอุดหนุน 60 ล้านบาทขึ้นไป
- สรุป เทศบาลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 โดยมีโครงสร้างเทศบาลประกอบด้วย สภาพเทศบาลและนายกเทศมนตรี  
ซึ่งมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ฝ่ายบริหารและปลัดเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจบัญชาพนักงานเทศบาลและ  
ลูกจ้างเทศบาล รองจากนายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผน

และนโยบายของทางราชการ ผู้ศึกษาจึงได้นำโครงสร้างของเทศบาลมาทำการศึกษาถึงปัจจุบันใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรเทศบาล

#### 4. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกุ่ง จังหวัดบึงกุ่ง

เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกุ่ง จังหวัดบึงกุ่ง มีทั้งหมดจำนวน 6 แห่ง น้ำรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ท่องถื่นจังหวัดบึงกุ่ง พ. 2554 : 1)

##### 4.1 เทศบาลตำบลบึงกุ่ง

มีพื้นที่ครอบคลุมบางส่วนของตำบล บึงกุ่งและตำบลวิเศษฐ์ กล่าวคือ หมู่ 1 หมู่ 2 หมู่ 3 ของตำบลบึงกุ่ง และหมู่ 1 หมู่ 7 ของตำบลวิเศษฐ์ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองปากช้อน แขวงลิคำไชย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นพื้นที่ร่านเป็นสูญซึ่รุ่มการคมนาคม การพาณิชย์และท่องเที่ยวอาศัย มีพื้นที่ 1.18 ตารางกิโลเมตร อยู่ห่างจากตัวจังหวัดบึงกุ่ง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ประมาณ 136 กิโลเมตร (ห่างจากกรุงเทพมหานคร 761 กิโลเมตร)

4.1.1 ด้านประชากร เทศบาลตำบลบึงกุ่ง มีประชากรทั้งสิ้น 4,513 คน แยกเป็นชาย จำนวน 2,185 คน หญิง จำนวน 2,328 คน

4.1.2 อาณาเขต ทิศเหนือ ติดกับแม่น้ำโขง ทิศตะวันตก ติดกับตำบลวิเศษฐ์ ทิศตะวันออก ติดกับตำบลบึงกุ่ง ทิศใต้ ติดกับตำบลบึงกุ่ง

4.1.3 ข้อมูลการปกครอง เทศบาลตำบลบึงกุ่ง อำเภอเมืองบึงกุ่ง จังหวัดบึงกุ่ง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 ชุมชน โดยแยกหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และประชากร ดังนี้ ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบึงกุ่ง ออำเภอเมืองบึงกุ่ง จังหวัดบึงกุ่ง

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร(คน)		
				ชาย	หญิง	รวม
1	1	ชุมชนบึงกุ่งกลาง	615	510	520	1,030
2	2	ชุมชนศรีโภษ	256	331	304	635
3	3	ชุมชนบึงกุ่งใต้	102	175	171	346
4	1	ชุมชนบึงกุ่งเหนือ	487	494	547	1,041
5	7	ชุมชนวิเศษฐ์	622	675	786	1,461
รวม	5		2,082	2,185	2,328	4,513

ที่มา: แผนพัฒนาสามปี สำนักงานเทศบาลตำบลบึงกุ่ง (2553 : 10)

#### 4.2 เทศบาลตำบลลวิศิษฐ์

เทศบาลตำบลลวิศิษฐ์ ตั้งอยู่เลขที่ 117 หมู่ที่ 4 บ้านนาป่า อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดบึงกาฬ ห่างจากจังหวัดบึงกาฬ ประมาณ 131 กิโลเมตร เนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 68.33 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 42,708 ไร่

4.2.1 ด้านประชากร เทศบาลตำบลลวิศิษฐ์ มีประชากรทั้งสิ้น 6,682 คน แยกเป็นชาย จำนวน 3,351 คน หญิง จำนวน 3,331 คน

4.2.2 อาณาเขต ทิศเหนือ จุดแม่น้ำโขง ทิศใต้ จุดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสวารรค์ ทิศตะวันออก จุดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ ทิศตะวันตก จุดองค์การบริหารส่วนตำบลໄโปงเปือย และเทศบาลตำบลໄກสี

4.2.3 ข้อมูลการปกครอง เทศบาลตำบลลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 13 หมู่บ้าน โดยแยกหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และประชากรดังนี้ ตารางที่ 5 แสดงจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร(คน)		
				ชาย	หญิง	รวม
1	1	บึงกาฬเหนือ	36	37	48	85
2	2	พันคำ	157	213	225	438
3	3	หนองแวง	192	342	355	697
4	4	นาป่า	250	395	420	815
5	5	หนองนาแขง	137	253	264	517
6	6	เหล่าดาวร	349	636	613	1,249
7	7	วิศิษฐ์	93	97	97	199
8	8	ห้วยดอกไม้	128	221	221	447
9	9	นาเหนือ	261	271	271	528
10	10	แสนเจริญ	136	212	212	407
11	11	คอนเจริญ	214	408	408	818
12	12	นาสุขสันต์	55	75	75	160
13	13	จักรทิพย์สามัคคี	142	140	140	320
รวม	13		2,151	3,331	3,351	6,682

ที่มา : แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลลวิศิษฐ์ (2553 : 9)

### 4.3 เทศบาลตำบลໄກສີ

เทศบาลตำบลໄກສີ ตั้งอยู่บ้านท่าสะอาด หมู่ที่ 1 ตำบลໄກສີ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ถนนทางหลวงแผ่นดินสายบึงกาฬ-หนองคาย มีระยะห่างจากอำเภอเมืองบึงกาฬ 16 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดบึงกาฬ ประมาณ 120 กิโลเมตร

#### 4.3.1 ด้านประชากร

เทศบาลตำบลໄກສີ มีประชากรทั้งสิ้น 5,165 คน แยกเป็น ชาย จำนวน 2,570 คน หญิง จำนวน 2,595 คน

4.3.2 อาณาเขต ทิศเหนือ จดแม่น้ำโขง ทิศใต้ จดตำบลหนองเพียง ทิศตะวันออก ตำบลวิศิษฐ์ ทิศตะวันตก จดตำบลหนองคำ

4.3.3 ข้อมูลการปักครอง เทศบาลตำบลໄກສີ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเขตการปักครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน โดยแยกหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และประชากรดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลໄກສີ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร(คน)		
				ชาย	หญิง	รวม
1	1	ท่าสะอาด	135	310	296	606
2	2	ดอนยม	118	279	276	555
3	3	อาษง	136	285	284	569
4	4	โนนศิลา	129	262	269	531
5	5	ໄກສີ	81	163	177	340
6	6	ศรีพร	127	297	300	597
7	7	คำหมื่น	147	285	279	564
8	8	ห้วยเชื่อมเหนือ	113	213	240	453
9	9	โนนแพง	98	164	183	347
10	10	คำแสง	138	312	291	603
รวม	10		1,222	2,570	2,595	5,165

ที่มา : แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลໄກສີ (2553 : 6)

#### 4.4 เทศบาลตำบลหนองแข็ง

เทศบาลตำบลหนองแข็ง ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 105 หมู่ที่ 11 บ้านโนนคุ่ ตำบลหนองแข็ง อำเภอเมืองบึงกุพาร์ จังหวัดบึงกุพาร์ อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองบึงกุพาร์ ห่างจากตัวอำเภอไปตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 212 (สายหนองคาย-นครพนม) เป็นระยะทางประมาณ 27 กิโลเมตร

4.4.1 ค่านประชากร เทศบาลตำบลหนองแข็ง มีประชากรทั้งสิ้น 6,525 คน แยกเป็นชาย จำนวน 3,295 คน หญิง จำนวน 3,230 คน

4.4.2 อาณาเขต ทิศเหนือ จดแม่น้ำโขง ทิศใต้ จดตำบลบึงกุพาร์ ทิศตะวันออก จดตำบลลซัยพร ทิศตะวันตก จดตำบลบึงกุพาร์ ตำบลโนนสมบูรณ์

4.4.3 ข้อมูลการปักครอง เทศบาลตำบลหนองแข็ง อำเภอเมืองบึงกุพาร์ จังหวัดบึงกุพาร์ แบ่งเขตการปักครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน โดยแยกหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และประชากรดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองแข็ง อำเภอเมืองบึงกุพาร์ จังหวัดบึงกุพาร์

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร(คน)		
				ชาย	หญิง	รวม
1	1	โนนสว่าง	227	515	530	1,045
2	2	ชัยนาดาล	129	244	244	488
3	3	สรรทวี	128	301	262	563
4	4	นาดี	180	379	368	747
5	5	ค่อนป้อ	171	320	343	663
6	6	หนองคินคำ	106	205	214	419
7	7	บูรพา	195	419	396	815
8	8	หนองไช	81	124	100	224
9	9	พรนิยม	161	339	319	658
10	10	โนนงาม	97	228	210	438
11	11	โนนคุ่	118	221	244	465
รวม	11		1,594	3,295	3,230	6,525

ที่มา : แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลหนองแข็ง (2553 : 5)

#### 4.5 เทศบาลตำบลโโคกก่อง

เทศบาลตำบลโโคกก่อง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 1 บ้านโโคกก่อง ตำบลโโคกก่อง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองบึงกาฬ ระยะห่างจากอำเภอเมืองบึงกาฬ 16 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดบึงกาฬ 155 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม และมีที่ราบสูงสลับบ้างบางแห่ง

4.5.1 ด้านประชากร เทศบาลตำบลโโคกก่อง มีประชากรทั้งสิ้น 6,600 คน แยก เป็น ชาย จำนวน 3,385 คน หญิง จำนวน 3,220 คน

4.5.2 อาณาเขต ทิศเหนือ จดแม่น้ำโขง ทิศใต้ จดตำบลบึงกาฬ ทิศตะวันออก จด ตำบลชัยพร ทิศตะวันตก จดตำบลบึงกาฬ ตำบลโนนสมบูรณ์

4.5.3 ข้อมูลการปักครอง เทศบาลตำบลโโคกก่อง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเขตการปักครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน โดยแยกหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และประชากร ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโโคกก่อง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร(คน)		
				ชาย	หญิง	รวม
1	1	โโคกก่อง	158	334	317	651
2	2	โนนสา	254	443	442	885
3	3	นาคำ	251	562	536	1,098
4	4	ห้วยดอกไม้	196	338	354	692
5	5	ท่าอินทร์แปลง	157	289	280	569
6	6	โนนวังเยี่ยม	118	198	187	385
7	7	โโคกก่อง	149	317	296	631
8	8	โนนไทรทอง	169	271	214	485
9	9	ไร่สุขสันต์	333	628	594	1,222
รวม	9		1,785	3,385	3,220	6,600

ที่มา : แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลโโคกก่อง. 2553 : 5

#### 4.6 เทศบาลตำบลหอคำ

เทศบาลตำบลหอคำ ตั้งอยู่บ้านหอคำ หมู่ที่ 1 ตำบลหอคำ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีระยะห่างจากอำเภอเมืองบึงกาฬ 24 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดบึงกาฬ ประมาณ 110 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศที่ไปเป็นพื้นที่ร่นอุ่น

4.6.1 ด้านประชากร เทศบาลตำบลหอคำ มีประชากรทั้งสิ้น 6,934 คน แยกเป็นชาย จำนวน 3,477 คน หญิง จำนวน 3,457 คน

4.6.2 อาณาเขต ทิศเหนือ จดแม่น้ำโขง ทิศใต้ จดตำบลหนองแข็ง หนองเดิง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ทิศตะวันออก จดตำบลໄກสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ทิศตะวันตก จดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ องค์การบริหารส่วนตำบลปากคาด อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

4.6.3 ข้อมูลการปกครอง เทศบาลตำบลหอคำ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน โดยแยกหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และประชากรดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหอคำ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร(คน)		
				ชาย	หญิง	รวม
1	1	หอคำ	242	429	452	881
2	2	สะจ้อ	186	321	286	607
3	3	หนองแข็ง	138	227	225	452
4	4	ໄກสี	229	446	476	922
5	5	โนนยาง	147	314	289	603
6	6	ม่วงมีชัย	153	269	286	555
7	7	หนองบัวทอง	136	251	250	501
8	8	หนองแสง	25	44	38	82
9	9	นาโยว	92	197	177	374
10	10	วังค่าน	63	115	119	234
11	11	ไทยเจริญ	140	222	241	463
12	12	สมประสงค์	75	116	110	226
13	13	หอคำเหนือ	94	207	191	398
14	14	เจริญรัตน์	159	319	317	636

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร(คน)		
				ชาย	หญิง	รวม
รวม	14		1,879	3,477	3,457	6,934

ที่มา : แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลหนองคำ (2553 : 4)

สรุปได้ว่า เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกุ่มเป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็ก มีสภาพพื้นที่โภคภัยจำกัด โครงสร้างภายในองค์การเหมือนกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารพัฒนาท้องถิ่น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม การท่องเที่ยวและการท่องเที่ยว จัดกิจกรรมสร้างความเจริญก้าวหน้าของชุมชน จึงเป็นงานและการกิจที่สำคัญ ซึ่งจะบรรลุความแน่นคงอย่างหนาวยงานหรือไม่นั้น สิ่งที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การก็คือ ทรัพยากรบุคคลขององค์การนั้น ๆ ผู้ที่มีหน้าที่โดยตรง ในการให้บริการประชาชน ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกุ่ม จังหวัดบึงกุ่ม โดยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเชิง เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่องค์การและคาดว่ามีความผูกพันต่องค์การ ได้แก่ สังคมและส่วนบุคคล และความคิดเห็นที่มีต่อสังคมและงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ประ โยชน์ต่องานศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกุ่ม จังหวัดบึงกุ่มครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

ณ ราษฎร์นี้ แม่นเมือง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องค์กรของ พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 เพศชาย มีความคิดเห็นด้วยกับการมีความผูกพันต่องค์กรโดยรวม และด้านความ ผูกพันต่อเนื่อง มากกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานทำหน้างานที่ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็น ด้วยกับการมีความผูกพันต่องค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่องมากกว่าพนักงานระดับบริหาร พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นด้วยกับการมีความผูกพันของค์การ ด้านความ ผูกพันทางความรู้สึก มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี พนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท

และ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันทางความรู้สึกมากกว่า เงินเดือน 10,000-20,000 บาท พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11-20 ปี พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ส่วนพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 ที่มี สถานภาพ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ด้านความผูกพันทางความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

อนุ楣 ภิมภารกรณ์ และคณะ (2551 : บพคดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีองค์การสื่อสาร โทรคมนาคม เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทแอคเควนซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานปฐบีตการภูมิภาคภาคเหนือ และสำนักบริการลูกค้า สาขาเชียงใหม่ จำนวน 149 คน ผลการศึกษาพบว่าโดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการดำเนินงานขององค์การในส่วนต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านระบบการทำงานในองค์การ

มนัส ธรรมวชิรศาสตร์ (2551 : บพคดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือพนักงานพั้งหมวด จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที (*t-test*) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการลด้อยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3-5 ปี และมือตราเงินเดือนมากกว่า 9,000 บาท มีความผูกพันโดยรวมต่อองค์การ อยู่ในระดับผูกพันมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี (2551 : บพคดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ

ของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครເຊົ້າສີ จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนคือพนักงาน ทั้งหมด 189 คนครึ่งมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (*t-test*) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการทดอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25- 31 ปี จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. มีอายุการทำงาน 1-3 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต PCB/LCD มีตำแหน่งเป็นพนักงาน ปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ใน ระดับไม่ผูกพันต่อองค์การ และพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ในด้านงานและด้านภาวะผู้นำในระดับเฉลี่ย ๆ ส่วนในด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05 ส่วนปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

วรรณิตา สารีรดา (2551 : บทคัดย่อ) "ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลกระทบต่อสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 15,000 บาท ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-11 ปี และเป็นข้าราชการบุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดย รวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความจริงจังกับต้องการ บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความ จริงจังกับต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้าน ความจริงจังกับต้องการ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกับองค์การ และด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความจริงภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากกว่า พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมากกว่า พนักงานราชการ และข้าราชการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความจริงภักดีต่อองค์การมากกว่า พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

อิทธิศาสตร์ อินทร์โฉด (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนืออังหวัดลำพูน ผลของการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ในระดับปานกลางสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ ส่วนภาพ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเนื้อหาของงานสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในองค์การ ความประณญาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น เป้าหมายและของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ รวมตัวใจและมุ่งมั่น การพัฒนาอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงานและองค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

กฤณณ์ จิตนุชานนท์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโอมนาร์ท จำกัด เมือง จังหวัดลำปาง เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโอมนาร์ท จำกัด เมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 189 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\leq 3$  ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าและปัจจัยด้านบรรยายกาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโอมนาร์ท จำกัด เมือง จังหวัดลำปางอยู่ในระดับผูกพันออกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการ ด้านการบริการ ที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยายกาศในการบริการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน

## ส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ปัจจัยทั้งสามด้าน

บรรพต ไชยกิจ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน  
จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่  
ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ ทดสอบความแตกต่าง  
ค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากร (Independent Sample t-test) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย  
มากกว่าสองกลุ่มประชากร (Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์  
ระหว่างตัวแปรโดยสมการทดแทน (Linear Regression Analysis) จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบ  
แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 23 - 27 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3  
มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็น พนักงานรายวันฝ่ายผลิต (DL) ในฝ่ายผลิต มีรายได้  
เฉลี่ยต่อเดือน 7,501-9,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยระหว่าง 4-6 ปี ผลการศึกษาพบว่า  
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีระดับความ  
คิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงลำดับ  
ระดับความคิดเห็นต่อองค์การจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ขณะที่ปัจจัย  
ส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม ได้แก่  
อายุ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่  
เพศระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

รัตนา บุตรดี (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึด  
มั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออก  
เฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นสิ่ง  
สำคัญที่มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม  
พันธกิจที่ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้มีความนุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ  
องค์การ และเพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร  
สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ.  
2553 จำนวน 972 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) เครื่องมือ  
ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัด 1 ฉบับ คือ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพล  
ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .47 ถึง .75 และมีค่าความเชื่อมั่น

ของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .87 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรณาการองค์การ ด้านเขตคติ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

เบเกีย บาชิกิน Bagia Basikin (2007 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการให้เวลา กับงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านงานของครูสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนมัธยมในประเทศไทย โดยนิเชีย เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนมัธยมในเมือง Yogyakata ประเทศไทย โดยนิเชีย จำนวน 152 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือได้โดยรวมมีค่า Alpha เท่ากับ 0.91 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือได้สูงมาก โดยค่าความเชื่อถือได้ของด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่า Alpha เท่ากับ 0.76 ค่าความเชื่อถือได้ของด้านการอุทิศตนในการทำงานมีค่า Alpha เท่ากับ 0.83 และค่าความเชื่อถือได้ของด้านการให้เวลา กับงานมีค่า Alpha เท่ากับ 0.79 และผลของระดับความคิดเห็นพบว่าระดับความคิดเห็นทุกค่านี้ ค่าเฉลี่ยรวมในระดับค่อนข้างสูง โดยผลการศึกษาพบว่าครูมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 5.04 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.99 ด้านการอุทิศตนในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 5.44 และด้านการให้เวลา กับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71

หริบินียักและอลูโต (Hrebiniak and Alutto. 2001 : 566) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้คือ สุคติ ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension) ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานและ ความไม่พอใจอันเนื่องมาจากการรู้สึกไม่ก้าวหน้าในงาน

สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steers & Porter 1974 ; อ้างอิงใน ยุพดี ดีอินทร์. 2547 : 39) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล (Influences) ต่อความผูกพันองค์การ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) เช่น ทักษะด้านกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ ปัจจัยดังกล่าวที่ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความ

## ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ และการปฏิบัติงาน

สรุปจากแนวคิด และทฤษฎีนำไปสู่ตัวแบบในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การและผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า องค์การทุกองค์กรจะมีรูปแบบของความผูกพันที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบขององค์การ ลักษณะขององค์การ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวมทั้งปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งตัวแบบที่เกิดขึ้นจากการวิจัยอาจจะเหมาะสมกับองค์กรหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกองค์กรหนึ่งก็เป็นได้ อย่างไรก็ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากการศึกษานี้ ได้สะท้อนถึงปัจจัยความต้องการจากสมาชิกในองค์การที่ต้องการให้ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรได้ให้ความสำคัญกับความต้องการนี้ และร่วมกันแก้ไขเดิมและเริ่มส่วนที่ขาดให้มีความสมบูรณ์เพื่อเพิ่มทางองค์การ ได้ระบุถึงความต้องการของสมาชิกและสามารถดูความต้องการของสมาชิกได้อย่างเหมาะสมแล้วเชื่อว่าองค์กรรับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์การ ไปสู่เป้าหมายรวมทั้งนิความภาคภูมิใจในองค์กรของตน กล่าวชื่นชมองค์กรของตนด้วยความเต็มใจ และเชื่อว่าการที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะนำพาซึ่งความสำเร็จและรุ่งเรืองมาสู่องค์กรนั้นอย่างแน่นอน



**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY