

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบของการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจจากการปกครองส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอิสระในการบริหารงานและกำหนดนโยบายได้ภายใต้การกำกับที่ไม่ใช่ลักษณะบังคับควบคุมของรัฐ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บภาษีอากร และรายได้อื่นตามที่กฎหมายกำหนด มีการเลือกตั้งและมีคณะบุคคลที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นทั้งหมด หรือบางส่วน เพื่อเข้าบริหารหรือทำหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันการบริหารและปกครองท้องถิ่นไทยมีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. 2548 : 167)

องค์การบริหารส่วนตำบลนับได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด และอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่า สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามหลักเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (ลิขิต วีระเวทิน. 2544 : 25)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีทั้งหมด 16 แห่ง อำเภอเมืองเป็นผู้กำกับดูแล และนำการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานตรงตาม

นโยบายของรัฐบาล ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จึงจำเป็นต้องเพิ่มความรู้ความสามารถและศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของคน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนา มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เพื่อพัฒนาไปเป็นองค์กรที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ สมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน โดยเชื่อว่า จะสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ด้วย ภายใต้สมมุติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมแห่งอนาคตนั้น จะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการพึ่งตนเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปแบบเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งปกติมนุษย์มีแนวโน้มตามธรรมชาติที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่แล้ว การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้หากมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมซึ่งมีปัจจัยที่เป็นรูปธรรม เช่น โครงสร้าง กฎ ระเบียบ ประเพณีของผู้บริหาร หรือแบบที่เป็นนามธรรม เช่น การให้ความสำคัญ และการจงใจแก่บุคลากรภายในองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้รวมเป็นธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร หรือเรียกว่า บรรยากาศขององค์กร ฌญฐพันธ์ เจริญพันธ์ (2552 : 266)

การดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลาที่มีการจัดตั้งครั้งแรกมีบุคลากรในการปฏิบัติงานเพียง 3 ส่วนคือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา แต่ละส่วนก็มีผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวต้องทำหน้าที่หลายอย่างด้วยกัน เช่น หัวหน้าส่วนการคลังต้องทำหน้าที่ลงบัญชีรับจ่ายเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่จัดเก็บ นอกจากนี้จากรายงานการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน/รายงานผลการนิเทศงานในระดับจังหวัดในแต่ละปี สรุปว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีปัญหาและไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจึงมีหนังสือสั่งการให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อให้แบ่งงานรับผิดชอบและหาข้อบกพร่องงานแต่ละส่วน ปัจจุบันจึงมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้มากขึ้นเพื่อแบ่งความรับผิดชอบงานให้การปฏิบัติงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ง่าย เมื่อมีการเพิ่มบุคลากรมากขึ้นจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพราะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด บุคลากรต้องเรียนรู้และปรับปรุงทักษะให้เข้ากับสถานการณ์

ต่างๆ เพื่อจะได้นำความรู้ต่างๆ ไปพัฒนารายธุรกิจในพื้นที่แต่ละตำบลให้สามารถประกอบอาชีพและเลี้ยงตัวเองและสามารถร่วมตัวกันเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง เพราะตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลลดลงจากเดิมมาก ดังนั้นบุคลากรท้องถิ่นต้องช่วยกันพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองหนองคาย โดยจะทำการศึกษาว่าระดับและประเด็นในการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การทุกระดับของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
4. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

สมมุติฐานการศึกษา

1. การพัฒนาองค์การระดับองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาองค์การระดับกลุ่มของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก

3. การพัฒนาองค์การระดับบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก

4. การพัฒนาองค์การ มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 ตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 170 คน ซึ่งประกอบด้วย (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย, 2553 :ไม่มีเลขหน้า)

1.1.1 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 29 คน

1.1.2 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 31 คน

1.1.3 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 40 คน

1.1.4 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 33 คน

1.1.5 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 37 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 ตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 119 คน

1.2.1 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 20 คน

1.2.2 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 22 คน

1.2.3 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 28 คน

1.2.4 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 23 คน

1.2.5 พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 26 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาถึงการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ซึ่งได้แก่

2.1 การพัฒนาองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยประยุกต์มาจาก ฌ็องฌูพันธ์ เขจรนันท์(2552 : 266-288) ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 การพัฒนาองค์การระดับองค์กร ประกอบด้วย การสำรวจข้อมูล ข้อนกลับ การประชุมร่วมกัน การออกแบบ โครงสร้างใหม่ และองค์การแบบขนานระดับ กลุ่ม

2.1.2 การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

2.1.3 การพัฒนาองค์การระดับบุคคล ประกอบด้วย การฝึกความอ่อนไหว การเจรจาเรื่องบทบาท การออกแบบงานใหม่ และการวางแผนอาชีพ

2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะของพนักงาน การค้นพบ การ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์มา จาก วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2554 : 116-118)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 การพัฒนาองค์การระดับองค์กร ประกอบด้วย การสำรวจข้อมูล ข้อนกลับ การประชุมร่วมกัน การออกแบบ โครงสร้างใหม่ และองค์การแบบขนาน ระดับกลุ่ม

3.1.2 การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การให้ คำปรึกษาด้านกระบวนการ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3.1.3 การพัฒนาองค์การระดับบุคคล ประกอบด้วย การฝึกความอ่อนไหว

3.1.2 การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3.1.3 การพัฒนาองค์การระดับบุคคล ประกอบด้วย การฝึกความอ่อนไหว การเจรจาเรื่องบทบาท การออกแบบงานใหม่ และการวางแผนอาชีพ

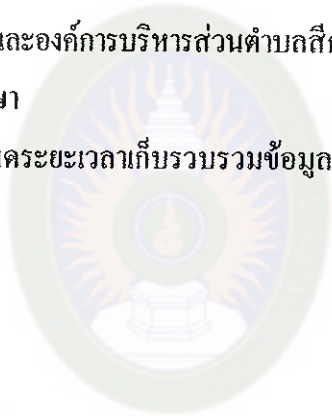
3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะของพนักงาน การค้นพบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษากลุ่มบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลกวนวัน องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ องค์กรบริหารส่วนตำบลหินโงม และองค์กรบริหารส่วนตำบลสีกาย

5. ระยะเวลาของการศึกษา

การศึกษานี้ กำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน เมษายน- มิถุนายน



กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษา การพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือการพัฒนาระบบโดยมีส่วนร่วมทั้งองค์การ เริ่มจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับล่างขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ซึ่งประกอบด้วย

1. การพัฒนาองค์การระดับองค์การ หมายถึง การพยายามปรับปรุง การประสานงาน การร่วมกันของสมาชิกในองค์การทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและดำเนินงานในองค์การ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่

1.1 การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การประมวลข้อมูลจากกิจกรรม บางกิจกรรมเพื่อประเมินประสิทธิภาพการทำงาน โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การ มีการพิจารณาทบทวน ตรวจสอบงานทุกอย่าง มีการนำปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และหาทางปรับปรุง

1.2 การประชุมร่วมกัน หมายถึง การติดต่อสื่อสารของสมาชิกใน หน่วยงานโดยตรงในการช่วยการวางแผนและแก้ปัญหา จัดประชุมเกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็น ประจำ เพื่อค้นหาปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อผู้บริหาร

1.3 การออกแบบโครงสร้างใหม่ หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างให้เข้า กับสถานการณ์ ได้แก่ นำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วส่งบุคลากรเข้าอบรม คอมพิวเตอร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 องค์การแบบขนานระดับกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การเข้า ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้แก่ มีการประชุมร่วมกันพนักงาน ทุกระดับเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ชัดเจนและปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับงาน

2. การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้บุคคลที่มีความรู้และความชำนาญหลายสาขาร่วมกันเป็นทีม เพื่อทำการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การจัดการกับข้อขัดแย้ง ตลอดจนให้ความสำคัญกับองค์การ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ได้แก่

2.1 การสร้างทีมงาน หมายถึง การให้ความรู้และทักษะของการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก เช่น เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาเมื่อเกิดข้อขัดแย้งในองค์การ มีการประชุมทีมงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล

2.2 การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงาน เช่น มีประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนงานอย่างเป็นระบบ กำหนดบรรทัดฐานในการทำงานและร่วมมือกันพัฒนาองค์การ

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม หมายถึง การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการศึกษาคูงาน ให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หาวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาระดับบุคคล หมายถึง การพัฒนาระดับย่อยที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทัศนคติ และความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อองค์การ ได้แก่

3.1 การฝึกความอ่อนไหว หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่น เปิดใจและเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่น องค์กรจัดให้มีการอบรมแต่ละแผนกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานและนำประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3.2 การเจรจาด้วยบทบาท หมายถึง การแสดงออกให้เหมาะสมกับกาลเทศะของแต่ละบุคคล รู้สึกพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานของพนักงาน การเข้าใจเป้าหมายของหน่วยงาน

3.3 การออกแบบงานใหม่ หมายถึง การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ รู้จักปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและหาข้อมูลต่างๆจากอินเทอร์เน็ต

3.4 การวางแผนอาชีพ หมายถึง การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการให้รางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าตอบแทนเพิ่มโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองทั้งในหน้าที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ และนำอุปสรรคที่เจอมาเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานประกอบด้วย

1. ทักษะของพนักงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน กระตือรือร้นในการทำงานและมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2. การค้นพบ หมายถึง ความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารถ่ายทอดวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน มีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและชัดเจนตามมาตรฐาน

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การให้บุคคลคิดมองไปข้างหน้า มองอนาคตของหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำโครงการต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้สมาชิกรู้จักวิเคราะห์หรือหาวิธีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มีการจัดอภิปรายกลุ่มในการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ร่วมกัน สม่่าเสมอ สมาชิกในกลุ่มยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่ดี

5. การใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การมองภาพรวมทั้งองค์กรและวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ ให้ความสำคัญกับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน เมื่อบุคลากร องค์กรกระทำการสิ่งใดจะคำนึงถึงผลที่ตามมาเสมอและตัดสินใจโดยใช่เหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคอมเกาะ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม และองค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในตำแหน่งต่างๆ เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนการคลัง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานจัดเก็บ นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักบริหารบุคลากร ๗ สาขา เจ้าหน้าที่ยุทธการ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบการพัฒนาองค์กรทุกระดับของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไป

2. ทำให้ทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ ทักษะ ในการทำงาน มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบการพัฒนาองค์กรที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนทักษะบุคลากรในองค์กร

4. ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อใช้เป็นสารสนเทศให้กับข้าราชการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนา และเป็นแนวทางในการบริหารงานการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบขององค์การบริหารงานส่วนตำบล เพื่อให้ท้องถิ่นเกิดการเจริญก้าวหน้าต่อไป