

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. องค์การบริหารส่วนตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายคือ ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยยึดมั่นในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีการให้นิยามและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 20) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรโดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพัน

ต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบอย่างถึง ถ้วนแล้วเห็นผลได้เสียหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

วรพล นันทะเกษม (2540 : 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกซึ่ง เป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความต้องการดำรงความเป็น สมาชิกในองค์กรของตนความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับ ที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็น สมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขา เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ขอมรับวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ สมาชิกขององค์กรมีความยึดมั่นผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กรและมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เชลดอน (Sheldon. อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2538 : 16) ให้ความหมายว่า ความ ผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคน กับองค์กรและประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

บุชคานัน (Buchanan. อ้างถึงใน วัณญา สุจิตवास, อุษณีย์ สังข์สะอาด และอมรรวรรณ โถมนาคาร, 2540 : 7) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

มาวเดย์ (Mowday. อ้างถึงใน มณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกตุคณธี และบังอรศรี รุจิวิสิน, 2541 : 8) ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอนและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

คานเตอร์ (Kanter. อ้างถึงใน มณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกตุคณธี และบังอร รุจิวิสิน, 2541 : 8) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดี ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ นอกจากนี้ มณีวรรณ ได้ศึกษาคำจำกัด

ความของ Hrebiniak and Alutto ซึ่งกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งสมาชิกมีมุมมอง การแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับสมาชิกเป็นไปในทางบวกมากเท่าไรก็จะยังมีความผูกพันต่อ ระบบมากขึ้นเท่านั้น หรือยังรับรู้ว่ารางวัลมีความสอดคล้องกับการลงทุนมากเท่าไรก็จะยังมีความ ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Potrer. 1979 : 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์กับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือก เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง
2. การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้ง กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้ลึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายองค์กร ซึ่งในความรู้ลึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้พนักงานที่มี ความรู้ลึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่มีส่วนร่วมต่อองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะลอยห่างจากองค์กร มีการขาด งานและลาออกจากงานสูง
3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ เกี่ยวกับการผูกพันกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) ได้กล่าวถึงระยะต่างๆของกระบวนการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday และคณะ ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ

1. ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้างาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร ได้แก่ คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และ คุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา ซึ่งอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การให้คำแนะนำ คำปรึกษา การทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้างค่าตอบแทน ลักษณะองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกประทับใจและรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์กรมากขึ้นเพียงใด

3. ความผูกพันระยะสั้นปลายขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคม ความมั่นคงทางการทำงาน การอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บุชคานัน (Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Muchinsky (1993 : 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

สเปกเตอร์ (Spector. 1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมาก

Schultz (1998) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

Mathis and Jackson (2002 : 23) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะสถิติการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

บุชคานัน (Buchanan I. 1974 : 534) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง

สตีเยร์ (Steers. 1977) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Allen and Myer (1989 : 152-156) ได้สรุปความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย และคณะซึ่งได้นำความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรว่ามีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อจะตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ หนทางซึ่งคุณสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหมือนคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสัจย์ต่อองค์กร เป็นความพยายามต่อเนื่องในการปฏิบัติโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเอาไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของ ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของ พฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพ ของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีนี้มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S.Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คน เปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะ ได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องบรรทัดฐานของสังคม ตามแนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งมาจากบรรทัดฐาน ขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่ สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีแนวคิดต่างๆหลากหลายโดยมีทั้ง แนวคิดความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เช่น คนที่มีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าบรรทัดฐาน ที่คาดไว้ ซึ่งเป็นการแสดงออกอย่างเปิดเผยของความผูกพัน พฤติกรรมเช่นนี้เสมือนเป็นต้นทุนที่ จมอยู่ องค์กรที่ปัจเจกบุคคลยอมรับที่จะเลือกลักษณะการแสดงออกเพื่อจะเชื่อมโยงตัวเองกับ องค์กร อีกแนวคิดหนึ่งคือการนิยามแนวคิดความผูกพันในเชิงทัศนคติ ซึ่งจะแสดงถึงสภาพของ บุคคลที่ระบุเป้าหมายของตนกับองค์กรและปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น Richard T. Mowday and Richard M.Steers ได้อ้างถึงสิ่งที่ March and Simon กล่าวในปี 1958 ว่า ความผูกพันแบบนี้เป็นเสมือนการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ ในสิ่งที่บุคคลได้ทำตัวกลมกลืนกับองค์กรเพื่อให้ได้รางวัลตอบแทนกลับมาจากองค์กร

2. ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541 : 13-6) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1. บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อ

กันว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี

3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

ภรณ์ (2529 : 97) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Buchanan II (1974: 534) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steers (1977: 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้ จำนวนการย้ายออกจากองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเห็นว่าการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเขา อาจจะย้ายออกจากองค์กร หรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตั้งใจ ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียในรูปของ ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศทำให้ขาดอหิชาศัยไมตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

จะเห็นว่าการที่พนักงานไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น เขาจะรับรู้ว่าคุณเองลงทุนในด้านต่าง ๆ กับองค์กรไว้มาก เช่น เวลา พลังงาน ฯลฯ ดังนั้นเขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์กรที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าคุณเองมีทางเลือกน้อยก็จะมี ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง

3. องค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 : 93-96) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของ นายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถูกให้ความหมายรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เป็นความหมายที่ Potrer และ Smith ในปี 1970 เสนอไว้ว่า “ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่นแฟ้นมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร” นอกจากนี้ ภรณ์ได้กล่าวถึงผลการศึกษาของ Steers ในปี 1976 และ Buchanan ในปี 1974 ถึงแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กรและความแตกต่างของระดับความต้องการหรือแรงขับ เช่น ความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน เช่น ความหมายของงานที่ทำและ โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร

มัจชินสกี (Muchinsky. 1993 อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546:14) ได้ระบุคุณสมบัติของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ศรัทธาอย่างแรงกล้าและยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. บรรณานาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

บุชคานัน (Buchanan II. 1974 : 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและ มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดย การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974: 604) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers, R.M. 1977: 46) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบระหว่างแนวคิดของ บุชคานัน (Buchanan II, B. 1974 : 533), พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 604) และสเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers, R.M. 1977 : 46) สรุปได้ว่าความผูกพันในองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการแสดงตน หมายถึง ความรู้สึกที่เป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กร และของตนเองเป็นแนวทางเดียวกัน ความภูมิใจในองค์กรตนเอง ความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้

2. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน

3. ด้านความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์กร ความยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร ความยึดมั่นในองค์กร ความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ความไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ความห่วงใยอย่างจริงจังในความไปและความอยู่รอดขององค์กร

4. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว การยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร การเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กร การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ความเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร และสามารถปฏิบัติงาน ได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น

5. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ความทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ความพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ความพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร ความไม่ลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ การไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ความรู้สึกที่องค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ ได้เป็นอย่างดี ความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย และการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ถือเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งของชีวิต

จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ การแสดงตน ความต้องการการมีส่วนร่วม ความภักดีต่อองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากบุคคลมีองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น จะเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์กัน เพราะทั้งองค์กรและบุคคลต่างมีความต้องการประสบความสำเร็จในเป้าหมายไปพร้อมๆกัน โดยทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ประสานประโยชน์และส่งผลให้สังคมมีความสุข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีหน้าที่เด่นชัดมีการกระจายการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีบทบาทที่เด่นชัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงาน สิ่งเหล่านี้นับมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter . อ้างใน วรรณุช ทองไพบูลย์, 2543 : 34) สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามี ความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน

ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บารอน (Baron. 1986 อ้างใน ณรงค์ แยมชื่น, 2546 : 27) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Decotis และ Summers (1987 อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543 : 35) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆกัน

Muchinsky (1993 อ้างใน จงกฤษณ์ วงศ์นาถ, 2546 : 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1997) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feed-back) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีต้ององค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น

Schultz and Schultz (1998 อ้างใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546 : 16) เห็นว่า องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพทางการเงินของพนักงาน
2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีระบบการบริหารงานที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงาน

สกาเวิร์ตน์ อินทสมิต (2543:37-38) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

จะเห็นได้ว่า มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างก็เป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาและวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ พอสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. โครงสร้างขององค์กร ที่มีระบบการบริหารที่ดี มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร เอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านคุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัดและมีความสำคัญมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานานมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ พึงพอใจใจการปฏิบัติงานของตนและผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินงานการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะ และเป็นการที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารโดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

ทวี พันธุวาติฎฐ์ (2537 : 108) ได้อธิบายความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่ที่กำหนดมีอำนาจในการบริหารงานมีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญ

โกวิท พวงงาม (2546 : 21) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครอง ที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้จะปราศจากการควบคุมของรัฐ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นที่รัฐทำให้เกิดขึ้น หรือการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ลิจิต ชีรเวทิน (2548 : 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตย

วิท (Vit. 1967 : 14-21) ได้ให้ความหมายของ การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น

สร้างโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมด หรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ยอมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรที่มีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมาย ของการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ภายในท้องถิ่นของตนเอง และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น และต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนสำคัญในการพัฒนา โดยมีความสำคัญดังนี้
 พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2532 : 56) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตยมี 5 ประการ คือ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง
2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจทางการเมืองในระดับชาติโดยง่าย
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจการบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด
4. การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ

หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะทำให้เกิดความคลั่งมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

5. การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาตินักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับคามนิยมนครีทจากประชาชนจึงทำให้ได้รับการเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

ชวงส์ ฉายะบุตร (2539 : 20) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบ และห่วงแทนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุดโดยประชาชนใช้ดุลยพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เอง โดยการเลือกบุคคล ขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองการเลือกตั้ง มีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

4. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมากจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

พีรสิทธิ์ กำนวนศิลป์ (2543 : 95) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว
3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง
4. การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามี ความผูกพันและมีส่วนได้เสียความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม
5. การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

โกวิท พวงงาม (2546 : 21 – 22) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตย มี 6 ประการ คือ

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

สมศักดิ์ พรหมเตือ (2551 : 16) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกรู้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครอง และควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

จากความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่นักวิชาการ ได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการ ได้อธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

ทวี พันธุวาทิภูฏ (2537 : 100) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน
2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ รวมทั้งกำหนดนโยบาย

3. มິงบประมาณของตนเองโดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

4. คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน

อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของระบบการปกครองท้องถิ่นมีดังนี้

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบัญญัติควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิศระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. มีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี ตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐบาลเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวมโดยการมีอิสระเต็มที่ทีเดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้ว ท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

จากองค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการบริหารงบประมาณด้วยตนเองตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้ และความคิดการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

1. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ

คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552)” (ราชกิจจานุเบกษา. 2552 : 10–11) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่า ด้วยสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจากนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแหน่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณรายจ่าย และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมี นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตรากำลังแบ่งการบริหารออกเป็นอย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงาน บริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงินการเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน และอื่นๆ โดยมีฝ่ายงานการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการราคา ค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.6 ส่วนสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุข普及 และการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุข普及
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงแรมสรรพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาหาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดตามที่เป็ผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไข
เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบล
ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำใน
เขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
2. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
3. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508
4. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475
5. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510
6. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535
7. กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่มีพื้นที่ต้อง

บังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

5. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอ ขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควรให้นายอำเภอเรียกประชุมวิสามัญได้

การประชุมสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมสภาครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วันเลือกตั้ง การเรียกประชุมสภาตามสมัยประชุมให้ประธานสภาเป็นผู้เรียกประชุม และเป็นผู้ปิดการประชุม การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกสภามาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะครบองค์ประชุม

6. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาต รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเนื่องจากการฆ่าสัตว์

6.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธินิติกรรมที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอกรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

6.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

6.4 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากการสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลจัดสรรให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

7. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายจากงบประมาณโดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

7.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

- 7.1.1 ค่าชำระเงินกู้ และดอกเบี้ย
- 7.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน
- 7.1.3 เงินสำรองจ่าย
- 7.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ
- 7.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

7.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

- 7.2.1 หมวดเงินเดือน (ฝ่ายประจำ)
- 7.2.2 หมวดเงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)
- 7.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
- 7.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค
- 7.2.5 หมวดเงินอุดหนุน
- 7.2.6 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง
- 7.2.7 หมวดรายจ่ายอื่น ๆ

8. การกำกับดูแล

8.1 นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียกสมาชิกสภาคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

8.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อขุบสภาพก็ได้

9. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ดีให้ได้เพื่อเป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

9.1 หลักนิติธรรม คือ จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบ กฎหมาย รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

9.2 หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีวินัยหลัก ความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

9.3 หลักความโปร่งใส คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรู้อะไรประชาชนควรรู้ด้วย โดยการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

9.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ และตรวจสอบ

9.5 หลักความรับผิดชอบ คือ ในการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามกฎหมายอย่างมีคุณภาพต้องรับผิดชอบหากเกิดความเสียหาย

9.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย สภา องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง อันเป็นตัวแทนของประชาชนโดยแท้จริง มีจำนวนที่มากกว่าที่มาจากการแต่งตั้ง และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีเฉพาะ ผู้แทนของประชาชนที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง ทำหน้าที่เป็นทั้งฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระ ในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258-295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทาง ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนา

ให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทนมี 8 แห่ง ดังนี้ (ท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน. 2554 : 6-14)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ท้าวบัวผู้เป็นเจ้าของ ได้นำพรรคพวกออกตระเวนจับช้างป่าเพื่อนำมาใช้งาน จึงได้พบพื้นที่บริเวณหนองน้ำขุ่นหรือบึง

เต็ม มีทำเลดี อุดมสมบูรณ์ด้วยแหล่งน้ำและป่าไม้ จึงนำราษฎรมาสร้างเมืองใหม่ ใช้ชื่อเมืองว่า "เมืองลำ" ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น "เมืองรามราช" เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอท่าอุเทน ประกอบด้วย 17 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมด 125 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและมีลำห้วยคูณ ลำห้วยชัน เป็นห้วยสายหลักไหลผ่าน ซึ่งมีอาณาเขตดังนี้ ทิศเหนือติดกับตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลนาทราย และตำบลนาราชควาย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดกับตำบลวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกติดกับตำบลนาใน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 8,493 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,703 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 27 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรามราช

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรามราช เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.2 ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรามราช ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

1.2.1 หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

1.2.2 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

1.2.3 หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

1.2.4 หลักสูตรด้านการบริหาร

1.2.5 หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช เป็นหน่วยงานดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดนครพนม หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

1.3.1 การปฐมนิเทศ

1.3.2 การฝึกอบรม

1.3.3 การศึกษาหรือดูงาน

1.3.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

1.3.5 การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

1.4 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรามราช

ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลเวินพระบาท มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลเวินพระบาท ตั้งชื่อตามสิ่งทีประชาชนเคารพศรัทธา คือมีรอยพระพุทธรบาทที่มีน้ำวนในแม่น้ำโขง ภาษาล้านน่านเรียกว่า เวิน จึงกลายเป็นหมู่บ้านเวินพระบาท และตำบลเวินพระบาทจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีอายุประมาณ 200 ปีมาแล้ว ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมด 51.20 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ดินเป็นดินเหนียวปนทราย มีอาณาเขตทิศเหนือติดกับตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลอาจสามารถ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดกับลำน้ำโขง ทิศตะวันตกติดกับตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 5,986 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,043 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 25 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวินพระบาท

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวินพระบาทจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

2.1.1 การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

2.1.2 การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนมหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความจำเป็น

และเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

2.1.3 การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.1.5 การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ก่อนมอบหมายงาน

2.1.6 การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

2.1.7 การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง.

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวินพระบาท จึงให้ผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีประวัติความเป็นมาดังนี้ โนนตาล เป็นชื่อของตำบลมาจากโนนต้นตาลที่วัดคอนตาลหรือที่วัดอรุณัฐภูวิวัน เป็นสัญลักษณ์ของตำบล เดิมชาวบ้านจะตั้งถิ่นฐานที่อำเภอท่าอุเทน ต่อมาเมื่อประชากรมากขึ้นจึงได้ตั้งตำบลโนนตาล เมื่อปี พ.ศ. 2509 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งตำบลโนนตาล ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอท่าอุเทน ประกอบด้วย 15 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมด 80 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและที่ดอน มีลำห้วยทวยไหลผ่าน อาณาเขตทิศเหนือติดกับตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลนาขมิ้น ตำบลนาโน อำเภอโพนสวรรค์ ตำบลรามราช และ ตำบลวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดกับตำบลวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกติดกับตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตตำบลโนนตาล จำนวน 7,321 คน

และจำนวนหลังคาเรือน 1,391 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 25 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

3.1.1 การพัฒนาผู้บริหาร

1) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

3) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

3.1.2 การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

1) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

3) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

3.1.3 การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

1) จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแต่โอกาส

2) เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

3) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.1.4 การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

1) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงาน โดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

2) การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

3) การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ 3-4 เดือน/ครั้ง เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ในครั้งนั้นหลวงพ่อบ้านได้พาคนส่วนหนึ่งล่องเรือลงมาตามแม่น้ำโขง และได้ตั้งบ้านเรือนที่ริมแม่น้ำโขง บริเวณทิศเหนือของบ้านท่าจำปา (ปัจจุบันเป็นบ้านทุ่ง มีต้นไม้และป่าไม้ เรียกว่า "บ้านลิ้มเก่า") ซึ่งตอนนั้นบริเวณที่ตั้งบ้านยังคงสภาพเป็นป่าทึบ มีต้นไม้ใหญ่และสัตว์ป่ามากมาย หลวงพ่อบ้าน และชาวบ้านตั้งบ้านเรือนประมาณ 5-6 หลัง เดิมเป็นบ้านพันบักท่า เปลี่ยนเป็นบ้านท่าจำปา ตั้งตามที่มีต้นดอกจำปา (ลั่นทม) ขึ้นตามริมทำนน้ำเป็นจำนวนมาก จึงเรียกบ้านท่าจำปา ต่อมาบริเวณนั้นอุดมสมบูรณ์ จึงมีผู้คนอพยพมามากขึ้น โดยยึดอาชีพเกษตรกรรม และล่าสัตว์หาเลี้ยงชีพ ต่อมาประชากรเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ บ้านท่าจำปาได้ถูกยกการปกครองขึ้นเป็น "ตำบลท่าจำปา" โดยมีนายสุวรรณ บุญธรรม เป็นกำนันคนแรก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น บางส่วนเป็นพื้นที่ดอน ใช้สำหรับปลูกพืชไร่ และไม้ผล พื้นที่ราบลุ่มใช้ทำนา ปลูกพืชฤดูแล้ง มีห้วยหนองน้ำธรรมชาติกระจายอยู่ทั่วไปในตำบล และมีสภาพป่าบางส่วน แหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ ลำน้ำโขง แม่น้ำสงคราม หนองคำม่น ห้วยปลา ห้วยเขื่อง ห้วยหวายลัม ห้วยยาง ห้วยจี่หนู ห้วยภูเวง ห้วยกระทาด ห้วยทราย ห้วยกอก ห้วยป่องเหนือ มีหมู่บ้านทั้งหมด 15 หมู่บ้าน มีป่าดงกระแสนที่ยังคงอนุรักษ์ มีพื้นที่ 85 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดกับตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดกับลำน้ำโขง ทิศตะวันตกติดกับตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ และตำบลนาข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 8,746 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,468 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 37 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

- 4.1.1 หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 4.1.2 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 4.1.3 หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 4.1.4 หลักสูตรด้านการบริหาร

4.1.5 หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

4.2 วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำป่าดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำป่า จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำป่าเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

4.2.1 การปฐมนิเทศ

4.2.2 การสอนงาน การให้คำปรึกษา

4.2.3 การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.2.4 การฝึกอบรม

4.2.5 การให้ทุนการศึกษา

4.2.6 การดูงาน

4.2.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา

5. องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลไชยบุรี เดิมชื่อ "เมืองไชยสุทธีอุตมบุรี" อยู่ในเขตการปกครองของเมืองเวียงจันทน์ ซึ่งเป็นเมืองขึ้นของไทยในสมัยนั้น ต่อมาได้เปลี่ยนเขตการปกครองมาอยู่ในเขตของอำเภอท่าอุเทน และได้เปลี่ยนชื่อเป็น "ตำบลไชยบุรี" จนถึงปัจจุบัน ประกอบไปด้วย 16 หมู่บ้าน ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาไทยอีสาน นับถือศาสนาพุทธ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ลักษณะดินเป็นดินเหนียวปนทราย มีเนื้อที่ทั้งหมด 76 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดกับตำบลพนอม อำเภอ ท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลท่าจำป่า อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดกับแม่น้ำโขง ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลหาดแพง และตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 8,424 คน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 31 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี

5.1.1 หลักยุทธการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรีจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- 1) การประชุมพิเศษจะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
- 2) การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเองหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนมหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- 3) การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงาน ที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้คำปรึกษา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
- 6) การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ

1 ครั้ง

6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลหนองเทา ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2539 จนมาถึงปัจจุบัน รวม 6 ปี ได้แยกออกจากตำบลพะทาย ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาอีสาน นับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในการปกครองของอำเภอกำแพงแสน ประกอบด้วย 8 หมู่บ้านพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ทั้งหมด 10.36 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดกับตำบลพะทาย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลพนอม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดกับแม่น้ำโขง ทิศตะวันตกติดกับตำบลหาดแพง

อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 4,177 คน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 21 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาในระยะสั้น

6.1.1 ผู้บริหาร

- 1) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จ
ดูต่าง
- 2) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และ
จริยธรรม
- 3) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของ
องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.1.2 พนักงานส่วนตำบล

- 1) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ
- 2) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ 1 หลักสูตร/โครงการ
- 3) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการ
พัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

6.2 หลักสูตรในการฝึกอบรม

การพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาแต่ละตำแหน่งต้อง
ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- 6.2.1 หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 6.2.2 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 6.2.3 หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 6.2.4 หลักสูตรด้านการบริหาร
- 6.2.5 หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

6.3 วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนหนองเทา เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

6.3.1 การประชุมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

6.3.2 การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสม

6.3.3 การให้ทุนการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา ได้ตั้งทุนการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี โดยตั้งงบประมาณตามหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0808.2/ว1342 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2550 เรื่อง ชักซ้อมวิธีการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

6.3.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดย อบต. ก. อบต. จังหวัดนครพนม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

6.3.5 การดูงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา จะจัดทำโครงการศึกษาดูงาน อบต. ที่ได้รับรางวัลชมเชยมาภิบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น โดยคำนึงถึงสถานะทางการคลังของ อบต. ด้วย

6. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้มอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

7. องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลพนอม เดิมชื่อ "บ้านพระนอน" เนื่องจากในบริเวณหมู่บ้านริมแม่น้ำโขงมีพระพุทธรูปปางไสยาสน์ขนาดใหญ่ตั้งอยู่ โดยประชาชนกลุ่มแรกเป็นคนอพยพมาจากประเทศลาว ต่อมาเมื่อจำนวนหมู่บ้านมากขึ้น จึงได้จัดตั้งขึ้นเป็นตำบลโดยใช้ชื่อว่า "ตำบลพนอม" เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอท่าอุเทน ประกอบด้วย 11 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมด 55.70 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ดินเป็นดินเหนียวปนทราย ทิศเหนือติดกับตำบลหนองเทา อำเภอท่าอุเทน

จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดกับแม่น้ำโขง ทิศตะวันตกติดกับตำบลหาดแพง และตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขต 5,148 คน และจำนวนหลังคาเรือน 911 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 37 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพนอม

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

7.1.1 การประชุมพิเศษ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

7.1.2 การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

7.1.3 การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7.1.5 การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก่อนมอบหมายงาน

7.1.6 การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

7.1.8 การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ

8 องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย มีประวัติความเป็นมาดังนี้ ตำบลพะทายอยู่ในเขตการปกครองของ อำเภอท่าอุเทน มีจำนวนหมู่บ้าน ทั้งสิ้น 9 หมู่บ้าน ได้แก่ ทิศเหนือติดกับแม่น้ำโขง และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหาดแพง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองเทา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกติดกับตำบลหนองแวง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนมจำนวนประชากรในเขต 4,734 คน และจำนวนหลังคาเรือน 929 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 29 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

8.1 แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพะทายจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

8.1.1 การปฐมนิเทศจะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

8.1.2 การฝึกอบรมอาจดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเองหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนมหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

8.1.3 การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงาน ที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

8.1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

8.1.5 การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่สอนงานให้คำปรึกษา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

8.1.6 การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวม
1	รามราช	12	15	27
2	เวินพระบาท	11	14	25
3	โนนตาล	11	14	25
4	ท่าจำปา	9	28	37
5	ไชยบุรี	8	23	31
6	หนองเทา	11	10	21
7	พนอม	11	26	37
8	พะทาย	12	17	29
รวม		85	147	232

ที่มา : (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน, มติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม. 2554)

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 232 คน จำแนกเป็นพนักงานส่วนตำบล 85 คน และพนักงานจ้าง 147 คน มีพื้นที่ทั้งหมด 539.19 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 53,029 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิ โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

มงคล ปันตี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.20 ซึ่งสามารถสะท้อนลำดับความผูกพันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การพยายามในการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ชนิษฐา ศรีทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จิระชัย ยมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ตามความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน ตามระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ความมีอิสระความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมปานกลาง ปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

กชพร ชาวท่าโขลง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (79.3%) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประการที่สอง รายได้ สถานภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับการแสดงตน และเฉพาะความพึงพอใจในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรในด้านความต้องการการมีส่วนร่วมและความภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ความสัมพันธ์ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติอีกด้วย

มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง โดย 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งมีความรู้สึกไม่สบายใจหากงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูงเนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกหวังใจขององค์กรในระดับสูงมาก พுகถึงองค์กรในแง่คืออยู่เสมอ และไม่เคยเข้าร่วม

วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการงานองค์กรได้เอื้ออำนวยให้บุคลากรแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ และ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งงานในระดับสูงมาก เพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กรในระดับสูงมากเช่นกัน อีกทั้งองค์กรมีการกำหนดเส้นทางงานอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในระดับสูง

ประภาพร คำฟู (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับผูกพัน และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีระดับความเห็นต่อด้านองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันขององค์กร

แนววรรณ ละอองศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมีความผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นต่อองค์การจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และระดับรายได้

ปฎิญา นิธิสมบัติ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียง

ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงานและการมีส่วนร่วม (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรแสดงให้เห็นอย่างจริงใจถึงการรับรู้ว่าคุณค่าการได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ลุล่วงด้วยความทุ่มเท ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการติดต่อประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างสำนัก/กองงานต่าง ๆ และควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะจำเป็นซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีศักยภาพที่จะเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรต่อไป

มัทนา ตูลยนิษกะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ความความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Angle and Perry (1972 : 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Hrebiniak and Alutto (1972 : 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

1. เพศมีความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือจะออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย
2. สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม
3. อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่ต่อองค์กรเดิมต่อไป
4. การศึกษา จากการศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาลไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่พัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่ง ไปอีกองค์กรหนึ่งโดยง่าย

Buchanan II (1974 : 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Sorensen (1985 : 235) ศึกษาในกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงต่อความผูกพันต่อองค์กร

Morrow (1987 : 330-346) ศึกษาพนักงาน จำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Kauffman (1989 : 102) ศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Alabama พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Balfour (1990 : 274) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 : 149) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัยปรากฏว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Strauss and Sayles (1980 : 403) เห็นว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

Witting (1985 : 97) ศึกษานักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่า ระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Glisson (1988 : 61-81) ศึกษาคนงาน จำนวน 319 คน พบว่า ความรับรู้ในลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Dornstein and Matalow (1989 : 192-203) ศึกษาทหารบกอิสราเอล จำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (อ้างถึงใน ริระ, 2532 : 29) ให้ทัศนะว่า ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยเขาสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความท้าทายของงาน (Job Satisfaction) ความหลากหลายของงานที่รับผิดชอบ (Variety) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน จะไม่ทำให้ขัดแย้งในบทบาท (Role Ambiguity) ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ Steers ได้มาจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 19 คน และพบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Grusky et al. (อ้างถึงใน ชีระ, 2532 : 148) พบว่า สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึก
ว่ามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาารู้สึกผูกพันกับองค์กร
สูง ซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลงด้วย

Stone and Porter (อ้างถึงใน เชาวลิต, 2532 : 18) ศึกษาลักษณะงาน และทัศนคติต่อ
งานของพนักงานองค์กร โทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานที่พนักงาน
ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และ
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Carvell (1970 : 212-213) พบว่า บรรยากาศขององค์กรที่มีมิตรภาพไม่ตรีจิต นอกจาก
จะเป็นการสนองความต้องการทางด้านสังคมแล้ว ยังช่วยลดอัตราการลาออกและเปลี่ยนงานด้วย

Hrebiniak and Alutto (1973 : 151-176) พบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมาก
เท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจในองค์กร
หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าใน
การทำงานที่องค์กรสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน

Porter and Steers (1973 : 151-176) พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึก
มั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่ยอม
มาทำงานโดยการขาดงาน หรือลางานบ่อยๆ

Steers (1977 : 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการ
ลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือน
และการเลื่อนตำแหน่ง

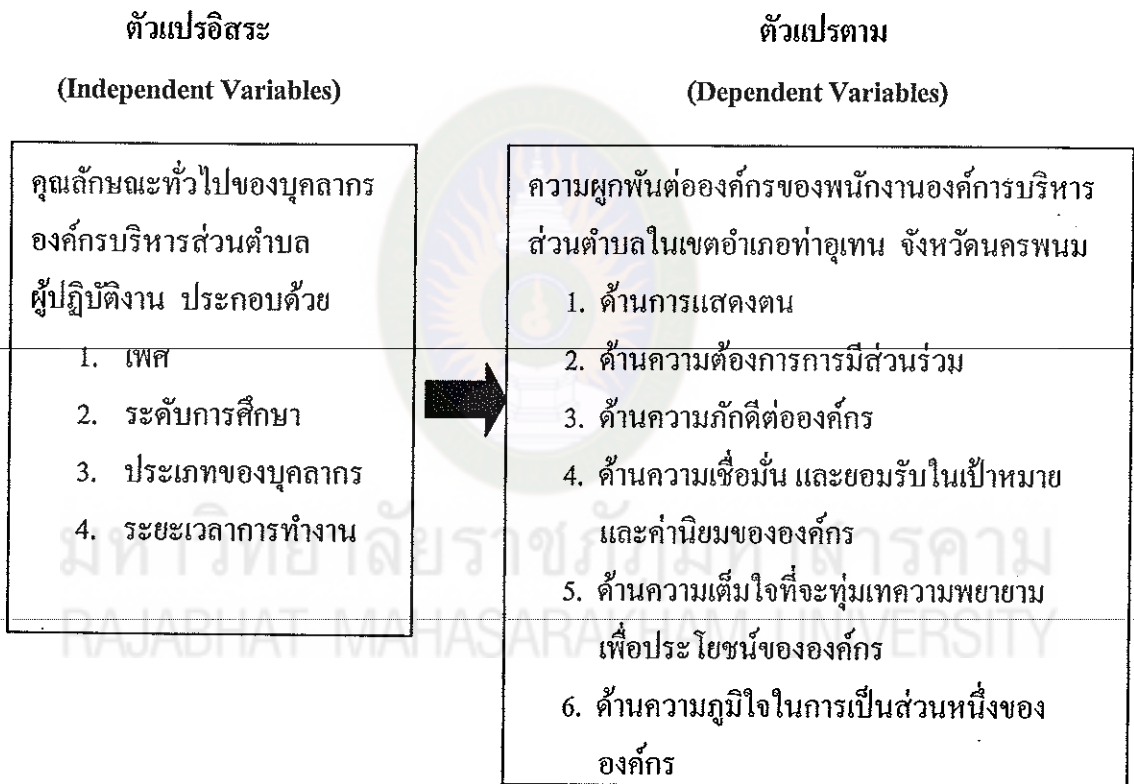
Cho (1988 : 237) ศึกษาพนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ 2 แห่ง ในประเทศเกาหลี
พบว่า ประสิทธิภาพในงานสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้

จากผลงานการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิภาพใน
งาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ
ต่อองค์กร ความมั่นคง และน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก
องค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพิงได้ขององค์กร
นอกจากนี้ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการมีความผูกพันต่อ
องค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการ
ทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาส
ความก้าวหน้า และตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการมีความ

ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของแนวคิดของ บุชกานัน (Buchanan II, B. 1974 : 533), พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 604) และเสตีเยร์ อาร์ เอ็ม (Steers, R.M. 1977 : 46) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย