

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทของการปฏิรูประบบราชการ
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายคือ ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยยึดมั่นในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่นเนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542 : 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง ความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542 : 741) องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542 : 13-21) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่ง ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีการให้นิยามและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ไพโรจน์ สติธยากร (2553 : เว็บไซต์) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าผลวิเคราะห์ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และในอันดับสุดท้ายคือด้านความหลากหลายของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีบุคลากรของหน่วยงาน ได้รับรางวัลเกียรติยศต่างๆ ท่านรู้สึกดีใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านเคยคิดอยากจะทำออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง

ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : 18) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สุพรรณิ ไทยเจริญ (2551 : เว็บไซต์) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้จาก 1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) พนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ และ 3) พนักงานความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

ธนันท์ ทะสุใจ (2549 : 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็น

ส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียดสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรัชญา วัดนัง (2549 : 20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมี แนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กร โดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

เอี่ยมพร แอมไร่ (2546 : 35) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กรหมายถึง 1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

มาติสแลแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2002 : 23) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของคนจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะพฤติกรรมการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

ชูสซ์ (Schultz, 1998 : 15) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความ รู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

สเปกเตอร์ (Spector, 1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน มากีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง

แมคคินสกี (Machinsky, 1993 : 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อ องค์กรว่า เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Potrer, 1979 : 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อ องค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์กับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่ 1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็น ขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง 2) การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็น ขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร คำนิยมใน การเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมาย องค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับ องค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ใน ระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่มีส่วนร่วมต่อ องค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานใน ระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและลาออกจากงานสูง และ 3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับ องค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1977 : 56) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องพึงพอใจในงานกล่าว คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจใน งานสามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยรวมในขณะที่ความพึง พพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนา ไป อย่างช้าๆแต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง และ 3) เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สเปกเตอร์ (Spector, 1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน มากีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง

แมคคินสกี (Machinsky, 1993 : 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตีพนักงานในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้น บุคคลจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร อุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร จะทำงานเต็มความรู้ความสามารถต่อองค์กร รักที่จะทำงานกับองค์กร โดยที่ไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น และจะมีแนวโน้มในการขาดงาน การลา การมาทำงานสายระดับต่ำ

2. ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

อรวรรณ อยู่คง (2546 : 17-18) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่าง ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ
 - คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คุณลักษณะของ โครงสร้าง (Structural Characteristic) นอกนี้ Steers and Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย 1) การรับรู้เรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task Autonomy) การรับรู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ (Task Significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task Identity) และความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill Variety) 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึ่งพาองค์กร (Organizational Dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในการมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และ 3) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวข้องกับ การยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์กรประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านองค์กรคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มาก

4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541: 13-16) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนอยุ่ตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี

3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กรถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับควมมีประสิทธิผลขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

สเตียร์ (Steers, 1977 : 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็คงอยู่ได้อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้จำนวนการย้ายออกจากองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเห็นว่าคนที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเขาอาจจะย้ายออกจากองค์กร หรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตั้งใจ ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศทำให้ขาดอหยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่าคนที่พนักงานไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น เขาจะรับรู้ว่าตัวเองลงทุนในด้านต่างๆกับองค์กร ไว้มาก เช่น เวลา พลังงาน ฯลฯ ดังนั้นเขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าวซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์กรที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าคุณเองมีทางเลือกน้อยก็จะมี ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง

3. องค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กร

รัตน์ วงศ์นาถ (2546 : 14) ได้ระบุคุณสมบัติ ของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ศรัทธาอย่างแรงกล้าและยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. ประารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ภรณี มหานนท์ (2529 : 93-96) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกๆ ได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึกรักผูกพันทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถูกให้ความหมายรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็น ไปในทางบวกต่อองค์กร เป็นความหมายที่ Potrer และ Smith ในปี 1970 เสนอไว้ว่า “ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และมีความเชื่ออย่างแนบแน่นใฝ่ มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร” นอกจากนี้ ภรณี ได้กล่าวถึงผลการศึกษาศึกษาของ Steers ในปี 1976 และ Buchanan ในปี 1974 ถึงแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กรและความแตกต่างของระดับความต้องการหรือแรงขับ เช่น ความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน เช่น ความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ผ่านมาในอดีตตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมี

ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พอร์เตอร์ (Porter, 1974 : 604) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบระหว่างแนวคิดของ บุคคานัน (Buchanan, 1974 : 533) พอร์เตอร์ (Porter, 1974 : 604) และ สเตียร์ (Steers, 1977 : 46) สรุปได้ว่าความผูกพันในองค์กรมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และคติพจน์ของเรื่อนจำตรงกับอุดมการณ์ของตน การเห็นว่านโยบายการบริหารองค์กรมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นองค์กรที่เน้นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและการเคารพนับถือการยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรและการที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องแล้ว ที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กร ในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีรู้สึกไม่พอใจเมื่อ มีผู้วิจารณ์องค์กรของตน

ในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจ ในตำแหน่งงานของตน

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าคนสามารถทำงาน ได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

5. ด้านความภักดี หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรู้สึกถึงความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าการที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน การลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีหน้าที่เด่นชัดมีการกระจายการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีบทบาทที่เด่นชัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงาน สิ่งเหล่านี้นับมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ศุภพร พันธุ์ลาภ (2555 : เว็บไซค์) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงานด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึคว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความผูกพันต่อ

ผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความคิดเห็นในเรื่องงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็น มีโอกาสได้นำเสนอข้อคิดเห็นใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่มากนักน้อย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสสามารถใช้ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถมีส่วนร่วมในการในการวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

ณรงค์ แหม่มชื่น (2546 : 27) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมาย ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆและคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จกถรัตน์ 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 ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพทางการเงินของพนักงาน 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีระบบการบริหารงานที่ดี ความเป็นอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงาน

สกาวัตน์ อินทุสมิต (2543 : 37) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง
3. ลักษณะด้าน โครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร

การพึงพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างงานมีความสำคัญ
 วรรณช ทงไพบูลย์ (2543 : 34) สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคล

สำคัญ ทักษะคิดต่อเพื่อร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บริบทของการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการเป็นงานที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งเป็นการดำเนินการเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมถึงภาครัฐทั้งหมด ตลอดจนหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชน องค์กรเอกชน ภาคธุรกิจ เอกชนต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนควรรให้บริการแก่ประชาชนได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพรวดเร็ว และเป็นธรรม

1. ความหมายการปฏิรูประบบราชการ

สมพิศ สุขแสน และกิตติพล กิตติยานุรักษ์ (2543 : <http://dcms.thailis.or.th/tdc//>.) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่างๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กรระบบบริหารและวิธีดำเนินงานในระบบการเงินและงบประมาณ ระบบบริหารของบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมของข้าราชการ เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพสูงเป็นกลไกการบริหารจัดการประเทศที่มีคุณภาพและคุณธรรม รวมทั้งมีประสิทธิผลที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, (2544, อ้างถึงใน คำรงค์ จันทร์สกุล, 2545 : 30)นโยบายรัฐบาล พ.ศ.ท.ทักษิณ ชินวัตร แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ในส่วนเกี่ยวข้องกับปฏิรูประบบราชการ ดังนี้

1. ด้านบริหาร

1.1 จะปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับโดยเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากการเป็นผู้ควบคุม เป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก

1.3 ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสารอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

1.4 เร่งพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการ

ประชาชน

1.5 เร่งปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้กระทรวง ทบวง กรมมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น

2. ด้านกระจายอำนาจ

2.1 ให้ความสำคัญในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น

2.2 ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการกิจของท้องถิ่น

2.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในภาคประชาสังคมและองค์กรเอกชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองให้มากขึ้น

2.4 เร่งดำเนินการปฏิรูปกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ล้าสมัยให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

วรเดช จันทศร (2543 อ้างถึงใน ดำรงค์ จันทร์สกุล, 2545 : 18-19) ปรึษาการบริหารงานภาครัฐในศตวรรษใหม่ การบริหารภาครัฐปัจจุบันเป็นการรวมอำนาจสั่งการไว้ที่ส่วนกลาง ในอนาคตปรึษาการบริหารราชการมีแนวโน้มว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สำคัญ คือ

แนวโน้มที่หนึ่ง : การกระจายอำนาจการบริหาร

แนวโน้มที่สอง : การแปลงสภาพกิจกรรมของรัฐเป็นของเอกชน

แนวโน้มที่สาม : การนำระบบการประเมินผลแบบเปิดมาใช้ในหน่วยงาน

ภาครัฐ

แนวโน้มที่สี่ : การปฏิรูปกฎหมายและระเบียบที่ล้าหลัง

แนวโน้มที่ห้า : การปฏิรูปงบประมาณ

แนวโน้มที่หก : การบริหารงานภาครัฐต้องไม่มีการผูกขาด

2. แนวทางการปฏิรูประบบราชการ

2.1 ปรับบทบาทภาครัฐ

2.2 ปรับปรุงระบบบริหาร

2.3 ปรับปรุงโครงสร้าง

2.4 ปรับปรุงกลไกและหลักเกณฑ์

2.5 ปรับปรุงระบบราชการ

2.6 ปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ

2.7 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยี (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2541, อ้างถึงใน ดวงใจ ชุนบานฉ่ำ, 2546 : 38-42)

3. หลักการและวัตถุประสงค์ การปฏิรูประบบราชการปี 2545

3.1 ยกย่องขีดความสามารถ และสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการ

3.2 มีระบบการทำงานและบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 สร้างและฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมระบบราชการ

3.4 สร้างระบบราชการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

3.5 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อ

ส่วนรวม

3.6 สนับสนุนภาคประชาชนและภาคธุรกิจให้เติบโต มีความเข้มแข็ง และเป็น

กลไกหลักของการพัฒนาประเทศ (จิรวัดน์ รจนาวรรณ, 2546 : 178)

4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา 6 การบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการ เพื่อบรรลุ เป้าหมายดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546 : 21)

4.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

4.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

4.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

4.4 ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

4.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์

4.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ

ต้องการ

4.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

5. หลักการและแนวทางการปรับบทบาทภารกิจขององค์กรของรัฐ

5.1 การปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ

5.2 การปรับรูปแบบและวิธีการบริหารงานใหม่

5.3 การปฏิรูประบบงบประมาณ

5.4 การปฏิรูประบบบริหารบุคคล

5.5 การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545 : 7)

สรุป การปฏิรูประบบราชการ ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการมาทุกสมัยที่จะสร้างความทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตรของกระแสโลกปัจจุบันและอนาคตเพื่อแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพ ความซ้ำซ้อน การทุจริตประพฤติมิชอบและขาดความโปร่งใสซึ่งเป็นความพยายามของรัฐบาลทุกสมัยจนถึงรัฐบาลปัจจุบันที่ทำการปรับเปลี่ยนระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการแปลงสภาพองค์กรของรัฐเป็นของเอกชน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่เอกชน เป็นต้น

6. เครื่องมือทางการบริหารที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการ

นอกจากการปรับเปลี่ยนตัวแปรทางการบริหารทั้ง 7 ประการ ตาม McKinsey's 7 S แล้ว การพัฒนาระบบราชการในครั้งนี้ ยังเป็นการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับระบบบริหารราชการอีกเป็นจำนวนมาก โดยเครื่องมือส่วนใหญ่ที่นำมาใช้จะมีกำหนดไว้ใน พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเครื่องมือต่างๆ ได้แก่

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ศึกษาทบทวนสถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ “งานมาก แต่มีเงินและคนน้อย” ซึ่งเครื่องมือชิ้นนี้ปรากฏใน พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่น ใน มาตรา 33 ที่ให้ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของ คณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน และ ในมาตรา 16 ที่ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำ เป็นแผนสี่ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา ๑๓ เป็นต้น

2. การจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) ซึ่งเป็น การปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้มามุ่งเน้นที่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยให้มีการ กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (Key Performance Indicators) และเป้าหมาย และให้จัดสรร งบประมาณตามเป้าหมายนั้น โดยให้อิสระแก่ส่วนราชการในการเลือกวิธีการปฏิบัติ แต่จะต้อง

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นปรากฏใน พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 9 คือ ในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยให้มีรายละเอียดของ ขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้จ่าย เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และ ส่วนราชการ ต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

3. การจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม (Activity-Based Costing) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่างๆ และในการกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำค่าของงบประมาณในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยการจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม ปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 21 ที่ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้คำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบ และรายงานให้สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ นอกจากนี้ การคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหน่วยยังเป็นการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งในมาตรเดียวกันได้กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่รายจ่ายต่อหน่วยของงานใดสูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการนั้นจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะดังกล่าวเสนอสำนัก งบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบริหารงานในยามที่ “งานมาก แต่มีเงินและคนน้อย”

4. การรีออกแบบระบบงาน (Business Process Reengineering) ซึ่งหมายถึงการรีออกแบบงานขั้นตอนเดิมออก แล้วออกแบบกระบวนการขั้นตอนใหม่โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ลดระยะเวลา และต้นทุนอย่างเห็นผลได้ชัด ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวได้กำหนดไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา ๒๗ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ ให้แก่ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ มาตรา ๒๘ ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ และในมาตรา ๓๐ ให้เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่จะต้องจัดให้

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว

5. การบริหารวงรอบเวลา (Cycle-time Management) ซึ่งเป็นการจัดการกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สามารถควบคุมระยะเวลาแล้วเสร็จ หรือในการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ อย่างรวดเร็วทันกาล ซึ่งปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่นใน มาตรา 37 ที่ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป หาก ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นสามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เร็วกว่าเดิมได้ ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติได้ และให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งจากมาตรการดังกล่าวจะเห็นว่าส่วนราชการต่างๆ จะต้องหันมาพิจารณาปรับปรุงวงรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของตนเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น

6. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ซึ่งเป็น การจัดให้มีการบริหารคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานในทุกๆ ส่วนขององค์กร เพื่อให้สามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทั้งภายนอกและภายใน องค์กรให้ได้มากที่สุด ซึ่งหมายถึงจะต้องมีการรับฟังความต้องการ และสำรวจความพึงพอใจ ของลูกค้าผู้ใช้บริการอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้ ในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ เช่น ในมาตรา 45 ให้ส่วนราชการ จัดให้มี คณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความ คุ่มค่าในภารกิจ และในมาตรา 42 ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ ประกาศ เพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ ประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีสะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการจะต้องมีการทบทวนปรับปรุงการ ดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอยู่เสมอ

7. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องมี กระบวนการที่ทันสมัย มีวงรอบของระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้น และมีต้นทุนในกิจกรรมต่างๆ

ลดลง และต้องการสื่อสารที่รวดเร็ว ทั้งถึงและถูกต้องแม่นยำ ซึ่งในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 39 ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือใน มาตรา 41 ที่กำหนดให้ ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำร้องเรียน เสนอแนะ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ โดยมีข้อมูลและสาระตามสมควร ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องพิจารณาดำเนินการให้ลุล่วงไป และ ให้แจ้งให้บุคคลนั้นทราบผลการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ อาจแจ้งให้ทราบผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการด้วยก็ได้ จากทั้ง 7 ประการที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการได้มีการนำเครื่องมือการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในระบบราชการเป็นจำนวนมาก

7. การพัฒนาระบบราชการกับการเรียนรู้ขององค์กร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการในครั้งนี้ ส่วนราชการไทยจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และยังคงต้องเรียนรู้ที่จะประยุกต์ใช้เครื่องมือในการบริหารสมัยใหม่มากมาย ซึ่งย่อมจะทำให้มีความปั่นป่วน กระสับกระส่าย ซึ่งเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้ที่จะต้องมีการปลดปล่อยความรู้ ความคิด กระบวนทัศน์ ความเคยชิน และวิธีปฏิบัติเดิมๆ ออกไป และนำสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ แต่ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดกระบวนทัศน์ในการมองโลก มองปัญหาจากมุมมองใหม่ ด้วยแนวคิดใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติราชการในแนวใหม่ ซึ่งหากพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่มากับการพัฒนาระบบราชการแล้ว ก็จะทำให้เห็นว่ามุมมองใหม่ที่ส่วนราชการพึงเรียนรู้ ได้แก่

1. การปรับมุมมองในเชิงยุทธศาสตร์ใหม่ แทนที่จะมองแค่การดำเนินงานประจำไปตามกฎระเบียบไปแบบวันต่อวัน ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่ได้มีการทบทวนสถานการณ์และจัดวางยุทธศาสตร์ใหม่ ในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์
2. การนำระบบการจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมามุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลัก แทนการมุ่งเน้นการทำตามระเบียบขั้นตอนของงานประจำ ซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันกันสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานแทนที่จะแข่งกันในเรื่องอื่นๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง
3. การนำระบบการคำนวณต้นทุนฐานกิจกรรมมาใช้ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาสนใจเรื่องต้นทุนในการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม ซึ่งแต่เดิมมาส่วน

ราชการไทยแทบจะไม่เคยทราบว่าแต่ละกิจกรรมนั้นมีต้นทุนในการดำเนินการมากน้อยแค่ไหน

4. การนำการบริหารวงรอบเวลา และการรี้อปรับระบบงาน จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาพิจารณาเรื่องกระบวนการ ขั้นตอน และวงรอบเวลาในการดำเนินงาน เพื่อหาแนวทางในการปรับลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้กระชับคล่องตัวยิ่งขึ้น และเพื่อไม่ให้ใช้ทรัพยากรกำลังมากเกินไป

5. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมาพิจารณาเรื่องคุณภาพ การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มากกว่าที่จะมุ่งสนองนโยบายของผู้บริหาร หรือระบบราชการด้วยกันเอง

6. การนำเรื่องการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้มีการปรับมุมมองจากการปฏิบัติราชการไปแบบวันต่อวัน โดยไม่ได้คำนึงถึงเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เพราะคิดว่าเทคโนโลยีนั้นแพง ไม่คุ้มค่า มาเป็นการมองหาวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องช่วย และหากพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่กล่าวมาก็จะเห็นว่า ขั้นตอนการดำเนินการของแต่ละเครื่องมือ จะประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่คล้ายๆ กันคือ

6.1 การตรวจวินิจฉัย (Diagnosis) สภาพปัญหาขององค์กร เช่น ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ก็คือ การทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ในการบริหารต้นทุนกิจกรรม ก็คือการวิเคราะห์ต้นทุนของแต่ละกิจกรรม เป็นต้น

6.2 การสร้างทีมงานเพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการนำเครื่องมือการบริหารเหล่านั้นมาใช้

6.3 การสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงจุดมุ่งหมาย ประโยชน์ วิธีการและผลของการเปลี่ยนแปลง

6.4 การระดมการมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่างๆ ในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่จะถูกผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในการนำเครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

6.5 การเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันในการนำเครื่องมือการบริหารมาประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะมีการประเมินผลอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

6.6 การปรับเปลี่ยนมุมมององค์กรของตนที่แตกต่างไปจากเดิม

ซึ่งทั้ง 6 ประการสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งหากพิจารณาตาม

แนวคิดของ Peter Senge ก็จะเห็นว่า การนำเครื่องมือในการพัฒนาระบบราชการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ จะช่วยให้เกิด

6.6.1. การคิดและมองสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกัน

(Systems Thinking)

6.6.2. การปรับเปลี่ยนมุมมองขององค์กร (Mental Model)

6.6.3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ซึ่งมาจากความพยายามที่จะให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามาร่วมกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

6.6.4. การเสริมสร้างขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในหมู่ผู้ที่มีส่วนร่วมเป็นแกนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง

6.6.5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การที่ได้ร่วมกันพิจารณาปัญหา ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหา และเรียนรู้ผลจากการร่วมกันดำเนินการ (สถาบันพระปกเกล้า, 2546)

บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

1. ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการแต่งตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อ พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสภาจังหวัด ประกอบด้วยสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ด้วยการนำมติหรือนโยบายของสภาจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของเทศบาลและสุขาภิบาล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้สภาตำบลซึ่งเดิมเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีรายได้เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปีตั้งแต่ 150,000 บาทขึ้นไป จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นนิติบุคคล ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีพื้นที่ในการดำเนินกิจการ สมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสม

ยิ่งขึ้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารสูงสุด คือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติม 2 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2542 และ พ.ศ.2546 กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" โดยอยู่ในทุกจังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง รวม 75 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิดความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้น

อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
3. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปประเพณี ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

8. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ แต่ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

9. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดต่อไปอีกด้วยว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถทำหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ ได้เช่นกัน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ร้องขอและได้รับความยินยอมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ข้อจำกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมิได้มีอยู่แต่ภายในเขตของจังหวัดตนเท่านั้น หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดได้รับการร้องขอและยินยอมจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการร้องขอและยินยอมก็สามารถดำเนินการกิจการที่ได้รับการร้องขอได้เช่นกัน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมเขตจังหวัด โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีอำนาจหน้าที่โดยแบ่งแยกได้ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546

1.1 ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

1.3 สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

1.4 ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและ
ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

1.5 แบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการ
ส่วนท้องถิ่นอื่น

1.6 อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

1.7 คู่มือครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น

1.8 จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่
อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่น
อื่น ที่อยู่ร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ แต่ทั้งนี้ตามที่กำหนด
ในกฎกระทรวง

1.9 จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมาย
อื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด
มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของ
ตนเอง ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2.2 การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

2.3 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2.4 การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

2.5 การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

2.6 การจัดการศึกษา

- ประชาชน
- 2.7 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 2.8 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.9 การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 2.10 การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- 2.11 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- 2.12 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- 2.13 การจัดการและดูแลสถานียกส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- 2.14 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 2.15 การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- 2.16 การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 2.17 การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 2.18 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 2.19 การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- 2.20 การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- 2.21 การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- 2.22 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2.23 การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- 2.24 จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- 2.25 สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.26 การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2.27 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

2.28 จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.29 กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

2. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

“พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน ”

3. ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนา โครงสร้างด้านพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา

3.1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ซึ่งมีกิจกรรมโครงการ ดังนี้

- 1) ก่อสร้างถนนลาดยาง
- 2) ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- 3) ก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก
- 4) ปรับปรุงถนนลูกรัง
- 5) ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งพัง

3.1.2 ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการชลประทานการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ให้พอเพียง มีกิจกรรม/โครงการดังนี้

- 1) ขุดลอกแหล่งน้ำ
- 2) ปรับปรุงแหล่งน้ำฯลฯ

3.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น แนว

ทางการพัฒนา

3.2.1 การจัดการทางการศึกษา มีกิจกรรมโครงการ ดังนี้

- 1) โครงการเข้าค่ายวิชาการ
- 2) โครงการวันเด็กแห่งชาติ
- 3) โครงการการส่งเสริมบัณฑิตที่ความดี
- 4) โครงการจัดซื้อคู่มือการเรียนการสอน
- 5) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม

- 6) โครงการประกวดสิ่งประดิษฐ์ทางด้านวิทยาศาสตร์
 - 7) โครงการพัฒนาความรู้วิชาการสำหรับนักเรียน
 - 8) โครงการฝึกอบรมสัมมนาครู
 - 9) โครงการสนับสนุนวัสดุทางการศึกษา
 - 10) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา
 - 11) โครงการห้องสมุด ICT
 - 12) โครงการจัดห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-classrom)
- 3.2.2 การศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น มีกิจกรรมโครงการ ดังนี้

- 1) การส่งเสริมศาสนา
- 2) อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต
- 3) ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 4) ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 5) โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมหอยจดหมายเหตุ
- 6) โครงการบวชเณรภาคฤดูร้อน
- 7) โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมพิพิธภัณฑ์
- 8) โครงการบูรณโบราณสถาน

3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนา

3.3.1 ส่งเสริมการศึกษา มีกิจกรรมโครงการดังนี้

- 1) จัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัด
- 2) โครงการจัดการแข่งขันกีฬา
- 3) โครงการสวัสดิการสำหรับนักเรียนโรงเรียนกีฬาและผู้ฝึกสอน
- 4) ปรับปรุงสนามกีฬา

3.3.2 ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว มีกิจกรรม/โครงการดังนี้

- 1) โครงการฝึกอบรมมัคคุเทศ
- 2) โครงการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- 3) โครงการอนุรักษ์การท่องเที่ยว
- 4) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะ

3.4 ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการป้องกันการปราบปราม

ยาเสพติด แนวทางการพัฒนา

3.4.1 การบริการสาธารณสุข มีกิจกรรมโครงการ ดังนี้

- 1) โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- 2) โครงการป้องกันและบำบัดยาเสพติด
- 3) โครงการป้องกันและบำบัดโรคเอดส์
- 4) โครงการจัดซื้อวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 5) โครงการจัดซื้อเครื่องฟันทมออกวัน
- 6) โครงการประกวดเด็กสุขภาพดี

3.4.2 การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ มีกิจกรรม

โครงการดังนี้

- 1) โครงการเยี่ยมเด็กกำพร้า คนพิการและผู้ติดเชื้อเอดส์
- 2) โครงการส่งเสริมพลเมืองดี
- 3) โครงการดูแลผู้ป่วยเอดส์
- 4) โครงการส่งเสริมดูแลผู้สูงอายุ
- 5) โครงการช่วยเหลือประชาชน

3.4.3 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีกิจกรรมโครงการ ดังนี้

- 1) ตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2) โครงการป้องกันและช่วยเหลือประชาชน กรณีประสบอัคคีภัย
- 3) จัดซื้อรถดับเพลิง
- 4) จัดซื้อรถบรรทุกน้ำ
- 5) จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ดับเพลิง
- 6) โครงการด้านภัยแล้ง

3.4.4 การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีกิจกรรมโครงการ ดังนี้

- 1) โครงการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น
- 2) โครงการส่งเสริมวินัยจราจร
- 3) โครงการอบรมกฎหมายประชาชน
- 4) โครงการวันเด็กแห่งชาติ
- 5) โครงการส่งเสริมนัดพบแรงงาน

- 6) โครงการครอบครัวอาสา
 - 7) โครงการรักษาความปลอดภัยช่วงเทศกาล
 - 8) โครงการประกวดกิจกรรมเข้าจังหวะ
 - 9) โครงการจัดงานวันสตรีสากล
- 3.4.5 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มีกิจกรรมโครงการ

ดังต่อไปนี้

- 1) โครงการฝึกอบรมด้านยาเสพติด
- 2) โครงการจัดระเบียบสังคม
- 3) โครงการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์
- 4) โครงการป้องกันและบำบัดยาเสพติด
- 5) โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครเครือข่ายงานข่าวเพื่อรณรงค์

ป้องกันยาเสพติด

3.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

3.5.1 การเศรษฐกิจ มีกิจกรรมโครงการพัฒนาดังนี้

- 1) โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่
- 2) โครงการพระราชดำริ
- 3) โครงการแบบผสมผสาน
- 4) โครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

3.5.2 การส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน มีกิจกรรมโครงการ ดังนี้

- 1) โครงการอบรมกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มสหกรณ์
- 2) โครงการเกษตรอินทรีย์
- 3) จัดซื้อเครื่องอัดเม็ดปุ๋ยอินทรีย์
- 4) ฝึกอบรมพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ
- 5) จัดตั้งตลาดกลางจำหน่ายสินค้า(OTOP)
- 6) ส่งเสริมอาชีพการเกษตร
- 7) ส่งเสริมการวิจัยผลิตภัณฑ์อาหาร

3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี

แนวทางการพัฒนาดังนี้

ดังนี้

3.6.1 อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ มีกิจกรรมโครงการ

- 1) โครงการอนุรักษ์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ
- 2) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ
- 3) โครงการปลูกป่าชุมชน
- 4) โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช

3.6.2 การกิจกรรมสิ่งแวดล้อม มีกิจกรรมโครงการดังนี้

- 1) ก่อสร้างเตาเผาขยะ
- 2) ก่อสร้างระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย

3.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพบริการและพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

3.7.1 การบริหารจัดการองค์กร มีกิจกรรมโครงการดังนี้

- 1) ค่าใช้จ่ายต่างๆเกี่ยวกับการบริหารภายในองค์กร
- 2) จัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือชนิดต่างๆ
- 3) จัดซื้อครุภัณฑ์ใช้ในสำนักงาน
- 4) โครงการรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

3.7.2 การพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมโครงการดังนี้

- 1) ฝึกอบรมข้าราชการและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2) ฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) ฝึกอบรมบุคลากรตำแหน่งต่างๆ
- 5) โครงการรองรับบุคลากรถ่ายโอน

3.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอื่นๆ

3.8.1 นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

1) การส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน เชื่อว่าความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ย่อมเกิดจากสมาชิกของชุมชน มีอาชีพที่มั่นคงคือการสร้างงานพัฒนาผลผลิตให้ได้คุณภาพ ที่ส่งผลต่อรายได้ของครอบครัว ชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลิตภัณฑ์ OTOP ระดับห้าดาวที่ก้าวสู่ระบบสากล ได้โดยเป้าหมาย ดังนี้

1.1) จัดตั้งและพัฒนา กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ หัตถกรรม พัฒนาสินค้าครอบครัว และชุมชน ให้ได้ระดับห้าดาวเพื่อการท่องเที่ยวการค้าการส่งออกให้ได้คุณภาพ

1.2) จัดตั้งและพัฒนา ศูนย์กลางการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าการเกษตร และการจำหน่าย โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา มะเขือเทศ ใบบาสาบ ถั่วแปบและพืชไร่ อื่น ๆ

1.3) ส่งเสริมพัฒนา กลุ่มอาชีพพิเศษที่ตั้งมาแล้ว 4 ปี จำนวน 500 กลุ่ม ให้เป็นอาชีพที่ยั่งยืนตลอดไป

2) การจัดตั้ง โรงเรียนกีฬา โดยชื่อว่าการกีฬา การศึกษาพัฒนาคน พัฒนาชาติ จึงจัดตั้ง โรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคายขึ้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องกับ โครงการ โรงเรียนที่ทำมาแล้ว 3 ปีการศึกษา ที่มีผลงานเป็นที่ภาคภูมิใจในผลผลิตที่ได้นักเรียนคุณภาพ การกีฬาที่เข้มแข็งคือความสำเร็จที่ก้าวสู่กีฬา ระดับชาติและสากล โดยผู้ฝึกสอนและผู้บริหารมีอาชีพ มั่นใจว่าภายใน 1 ปีการศึกษา เราจะเปิดอาคารเรียนถาวรพร้อมอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานสมบูรณ์แบบพร้อมกับการเรียนรู้วิชาสามัญ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งขณะนี้ได้ติดตั้งระบบบนอาคารเรียนเป็นแบบ E-CLASSROOM แล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณภา โกสภิทยานทร์ (2547 : <http://uc.thailis.or.th/cgi-bin/gw/>) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ : ศึกษาเฉพาะจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดยะลา พบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็นทางบวกต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนสถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

เสาวนีย์ อวยผล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัย และสภาพการจ้างงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้างที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพรรณณี ไทยเจริญ (2551) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จตุรัตน์ ถาวโรศ และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับเจตคติต่อองค์กรมีระดับ 0.01 ส่วนตัวพยากรณ์ความผูกพันขององค์กรของฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์พบว่าตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์คือเจตคติต่อองค์กรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R^2) กับ 0.113

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมยังมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มัณฑนา ตูลยนิษกะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสพการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพึงได้ขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ความความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพึงได้ขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาริยธรรมในองค์กรของพนักงานการประสานครหลวงและผลการดำเนินงานของประสานครหลวง ผลการวิจัย

พบว่า พนักงานการประสานรหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานและด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ที่เป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน โดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี นอกจากนี้พนักงานการประสานรหลวงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานการประสานรหลวงที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สำหรับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนบรรยากาศด้าน

จริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555 : บทความ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน บริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ได้มีการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของ เติ้นโซ่สปิริต หรือ จิตวิญญาณแห่งความเป็นเติ้นโซ่ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากมีส่วนร่วมในการทำเพื่อองค์กร ให้แก่พนักงานในทุกระดับ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างในระดับของความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทของ บุคลากร และปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นผู้นำ ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมที่มี ต่อองค์กร และด้านการปกป้องความมีชื่อเสียงและมุมมองด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้าน ความรู้สึกของความภาคภูมิใจในการที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและมีความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เจคติขององค์กร ด้านการแสดงตน และสภาพของบรรยากาศองค์กร โดยปัจจัยดังกล่าวส่งผล ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สเตียร์ (Steers, 1977: 47) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนด ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจใน กระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังใน โอกาสความก้าวหน้า

วิททิง (Witting, 1985: 97) ศึกษา นักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่า ระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โซเรนเซน (Sorensen, 1985: 235) ศึกษา กลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ต่อความผูกพันต่อองค์กร

มอร์โรว์ (Morrow, 1987: 330) ศึกษา พนักงาน จำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน (Glisson, 1988: 61) ศึกษา คนงาน จำนวน 319 คน พบว่า ความรับรู้ในลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชู (Cho, 1988: 237) ศึกษา พนักงาน โรงงานผลิตรถยนต์ 2 แห่ง ในประเทศเกาหลี พบว่า ประสบการณ์ในงานสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้

ดอนสไตน์และมาตาโลว (Dornstein and Matalow, 1989: 192) ศึกษา ทหารบกอิสราเอล จำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

คูฟแมน (Kauffman, 1989: 102) ศึกษา พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Alabama พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

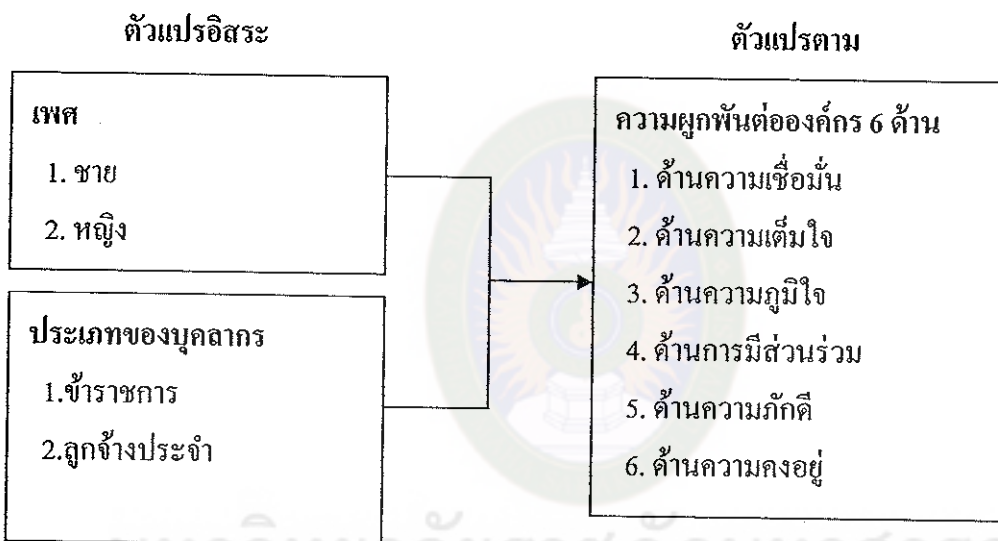
กรูสกี (Grusky, 1996 : 489) พบว่า สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขารู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง ซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลงด้วย

กล่าวโดยสรุปการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานและอายุการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร และยังพบอีกว่าบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วน
จังหวัดหนองคายในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของ บุชชานัน
(Buchanan, 1974 : 533), พอร์เตอร์ (Porter, 1974 : 604) และ สเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers, R.M,
1977 : 46)

ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย