

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองบ้านสวน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะสละเวลาและอุทิศตนให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับหลักมนุษยสัมพันธ์

ในสังคมมนุษย์จะต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อกระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และแต่ละกลุ่มจะมีประสิทธิภาพ ถ้าหากทุกคนให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ การที่จะกระทำเช่นนี้ได้ย่อมต้องอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแนวความคิดนี้เกิดขึ้นหลังจากที่ได้มีนักวิชาการ ได้แก่ Elton Mayo and Follet ค.ศ. 1933 ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับมนุษย์ที่ทำงานในองค์กร เริ่มต้นด้วยการพิจารณาว่า อะไรเป็นเครื่องกระตุ้นหรือถ่วงสมรรถภาพในการทำงานของคนเรา วิธีการศึกษานี้เรียกว่า Human Element Approach ซึ่งเป็นผลรวมของแนวคิดในด้านพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม ความคิดตามแนวนี้อาจเกิดขึ้นจากผลการวิจัยที่ศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงาน Hawthorne ของบริษัท Western Electric ได้กระทำติดต่อกันมาในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1920-1930 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น แสง เสียง หรือการจัดสถานที่ทำงาน ว่ามีผลต่อความสามารถในการผลิตของคนงานอย่างไร แต่ผลปรากฏว่าความสามารถในการผลิตของคนงานขึ้นอยู่กับ ขวัญ แรงจูงใจ ค่านิยม หรือปทัสฐานของกลุ่มที่

ทำงานร่วมกันมากกว่าปัจจัยทางกายภาพรอบๆตัว เพราะผลจากการทดลองปรากฏว่า คนงานสองกลุ่มผลิตสินค้าได้เท่ากัน ถึงแม้ว่าจะเปลี่ยนคนที่ทำงานให้แตกต่างกัน และพบว่า คนงานหลายกลุ่มผลิตงานได้น้อยเพราะไม่ชอบการที่โรงงานนำเอาวิธีการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ในการที่จะทำให้การผลิตเกิดผลดีนั้น เจ้าของโรงงานและฝ่ายจัดการจะต้องพิจารณาปรับปรุงขวัญและเหตุจูงใจของคนงานด้วยเป็นสำคัญ

ทฤษฎี Two-factor ของ เฮอริเบอร์ก (Herzberg)

จากการสัมภาษณ์พนักงานหลายร้อยคนถึงเวลาที่พวกเขาได้รับแรงจูงใจอย่างมากในการปฏิบัติงาน และเวลาที่พวกเขาไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เฮอริเบอร์ก (Herzberg) พบว่า ลักษณะของงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกไม่พึงพอใจ ซึ่งแตกต่างอย่างมากกับในส่วนของความรู้สึกพึงพอใจ เป็นที่สังเกตได้ว่ามีปัจจัยสองส่วนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮอริเบอร์ก (Herzberg) เชื่อว่ามีมิติที่แยกกันอย่างเห็นได้ชัดมีส่วนต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนแรกเรียกว่า ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนเกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานให้แก่องค์กร และมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจที่มี และไม่มี เช่น สภาพในที่ทำงาน การจ่ายเงิน นโยบายขององค์กร ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ ตำแหน่ง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา เมื่อ Hygiene Factor มีสภาพที่ไม่ดี แสดงว่าการทำงานไม่เป็นที่พึงพอใจ อย่างไรก็ตาม Hygiene Factor ที่ดีก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานได้

ปัจจัยส่วนที่สองที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ คือ ความต้องการในระดับสูง รวมทั้งการประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ เฮอริเบอร์ก (Herzberg) เชื่อว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีความเป็นกลางต่อการปฏิบัติงาน แต่เมื่อมีแรงจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ Hygiene Factor จะมีส่วน/มีผลเฉพาะในพื้นที่ที่ไม่พึงพอใจ สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เลวร้าย เป็นสาเหตุให้คนไม่พึงพอใจ ซึ่งการแก้ไขสภาพการณ์ดังกล่าวจะนำไปสู่การจูงใจในระดับสูงและนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจ แรงจูงใจ ยกตัวอย่างเช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ จะต้องมียู่ก่อนที่พนักงานจะได้รับการจูงใจ เพื่อที่จะให้ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ Hygiene Factor เทียบเท่าได้กับระดับความต้องการในขั้นพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นปัจจัยปกป้องที่ช่วยในการลดความรู้สึกไม่พึงพอใจแต่ไม่ได้นำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจ และโดยตัวของมันเองแล้ว Hygiene Factor ไม่ได้จูงใจในแต่ละปัจเจกบุคคลให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

แรงจูงใจ เทียบเท่าได้กับ ระดับความต้องการในชั้นสูงของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นปัจจัยเนื้อหา สาระของงานที่จูงใจคนให้ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะของงานที่ทำทนาย การได้รับการชมเชยใน การทำงานดี และโอกาสในการเจริญเติบโตในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor เป็นศาสตราจารย์ อธิการบดีและ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตรงกันข้าม

ทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาการจัดการแบบดั้งเดิม โดยมองว่าพนักงานเกียจคร้าน ไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงาน ผู้บริหารที่ใช้ปรัชญาของทฤษฎี X จะใช้ การควบคุมอย่างมากกับบุคคลและขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขา

ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นปรัชญาการจัดการโดยมองว่า พนักงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม ในการแก้ปัญหาในการทำงาน และ ไม่มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน ผู้บริหารที่ใช้ปรัชญาของ ทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลสามารถรับผิดชอบและสร้างสรรค์ ดังนั้น บุคคลไม่ควรจะถูกบังคับหรือ ควบคุมมากเกินไปโดยผู้บริหาร เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อของ McGregor คือ ทฤษฎี Y จะเป็นการประเมินบุคคลที่เป็นจริงมากกว่า

ทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG theory) (Alderfer , 1972 อ้างถึงใน ขวัญใจ เลียดประถม, 2546, หน้า 10) แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E) เป็นความ ต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทาง วัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่น ในการทำงาน ต้องการเป็นพวกที่ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะ เจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนใน การทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เห็นเช่นเดียวกับมาสโลว์ (Maslow) ที่ว่าขอบเขตความต้องการ ที่ได้รับในระดับต่ำเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับชั้นความต้องการต่อไป อย่างไรก็ตาม อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นของหลักใหญ่ในการที่ทอดยที่ไม่สมหวัง (Frustration-regression Principle) ซึ่งก็คือ ความล้มเหลวที่จะได้รับความต้องการที่สูงขึ้น อาจจะจุดชนวนให้เกิดความล้ม/ ความทอดยในการที่บรรลุถึงความต้องการตามลำดับขั้นต่ำ ยกตัวอย่างเช่น พนักงานซึ่งไม่ประสบ ความสำเร็จในโอกาสการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงานส่วนบุคคลอาจนำความต้องการใน

การได้รับการยอมรับทางสังคมมาใช้ในทางกลับกัน และนำมาใช้ในการหาเงินเข้าตัวเอง ด้วยเหตุนี้แบบ ERG จึงไม่เข้มงวดเท่ากับลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และชี้ให้เห็นว่าปัจเจกบุคคลอาจเคลื่อนความต้องการลงได้พอ ๆ กับเคลื่อนความต้องการขึ้นตามลำดับชั้นของความต้องการ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบรรลุความต้องการของพวกเขา

ทฤษฎีความต้องการ ของ คูเปอร์ (Cooper, 1958, p. 31-33 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544, หน้า 12) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงาน

เหมาะสม

6. ความสะดวกในการ ไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมาย (Expectancy and Path-goal Theory)

ของ วิคเตอร์ ฟรูม (Victor Vroom) พัฒนาขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1964 เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเลือกระหว่างงานกับรางวัล

ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมายนี้เป็นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ โดยมุ่งเน้นที่การสร้างภาวะจูงใจด้วยปัจจัย 3 ประการ ที่กำหนดพฤติกรรมของพนักงาน คือ

1. ขึ้นอยู่กับคุณค่าของสิ่งล่อใจที่มีต่อพนักงานโดยตรง คือ มีความสำคัญยิ่งต่อเขาและจะได้มาด้วยการทำงานเท่านั้น เช่น การประกาศกิตติคุณ การได้รับเบี้ยขยัน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. พนักงานคิดว่า จะได้สิ่งที่พอใจโดยปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ซึ่งสิ่งล่อใจนั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส และค่าล่วงเวลา เป็นต้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งจูงใจกับการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็น

3. ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานของพนักงานเอง ทฤษฎีนี้ถือความคิดความเชื่อของบุคคลเป็นสำคัญ มีเป้าหมายชีวิตและงานกับสิ่งจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิถีทาง (Path) หรือวิธีการไปสู่เป้าหมาย (Goal) ภายใต้วินิจฉัยของตัวพนักงานนั้น ๆ เอง ตัวอย่างเช่น ถ้าบริษัทกำหนดโครงสร้างเงินเดือนแบบข้าราชการว่าให้ขึ้นเงินเดือนรายปีจะเกิดแนวความคิด “ความชั่วไม่มี

ความดีไม่ปรากฏ” ได้ 1 ขึ้นทุกปีไป พนักงานจะเห็นว่า สิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจมีสหสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เช่นนี้ ก็ไม่จำเป็นต้องทำงานให้ดีกว่าเดิม ทำงานให้ดีกว่าเดิมเหมือนกับที่เปรียบเทียบกันว่า “เข้าหาม เย็นหาม”

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จัดว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ไว้แตกต่างกัน ผู้ศึกษาสามารถรวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ รัชชางค์, 2545, หน้า 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระยะระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับ องค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นรูปของสิ่งที่เข้าได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร นั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่ง ผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari, 1977, p. 57 อ้างถึงใน วรศ ทายมัทธินันท์, 2547, หน้า 54) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของ พนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

เมาว์เคย์ (Mowday, 1981 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544, หน้า 6) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็น ความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กร อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

เมาว์เคย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982, pp. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอร์ทคราฟ และ นิล (Northcraft & Neale, 1990 อ้างถึงใน จุฬากาญจน์ เล่าหะเดช, 2545, หน้า 12) ให้ความหมายความผูกพันว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบโดยทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

บัคชาแนน (Buchanan, 1979 อ้างถึงใน คุณดาว ศุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร วันชะลี แก้วดวง (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ระดับความมากน้อยและความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและประเมินองค์กรในทางที่ดีระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่ การมีส่วนร่วมในองค์กรและเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกที่มีองค์กรในทิศทางบวก รวมทั้งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการที่บุคลากรมีความเต็มใจ ที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตน โดยปรารถนาถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997 อ้างถึงใน ชีระศักดิ์ กุศลานนท์, 2545, หน้า 27)

ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ เบคเคอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านการเกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้อง มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 3 ต่างกันตรงที่ว่า

แนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวคิดที่สองมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป

แนวคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์กร เพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่ หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

สตีลส์ (Steers, 1977, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
 2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
 3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน สุปรียา ชื่นกลิ่น, 2546, หน้า 35) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

2. การทำความเข้าใจในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ช่วยทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้น ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการสร้าง ความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และส่งผลถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมเกิดจากความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ อันเป็นผลมาจาก

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ และบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น และยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานอีกด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งแต่ละคนก็ได้มองถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของตน ซึ่งคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง ซึ่งไม่มีตัวแบบจำลองที่สามารถชี้วัด หรือตัดสินว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการก่อตัวของความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างครอบคลุม

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 144) เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในการทำงาน

สตีเยอร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) ได้เสนอแบบจำลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

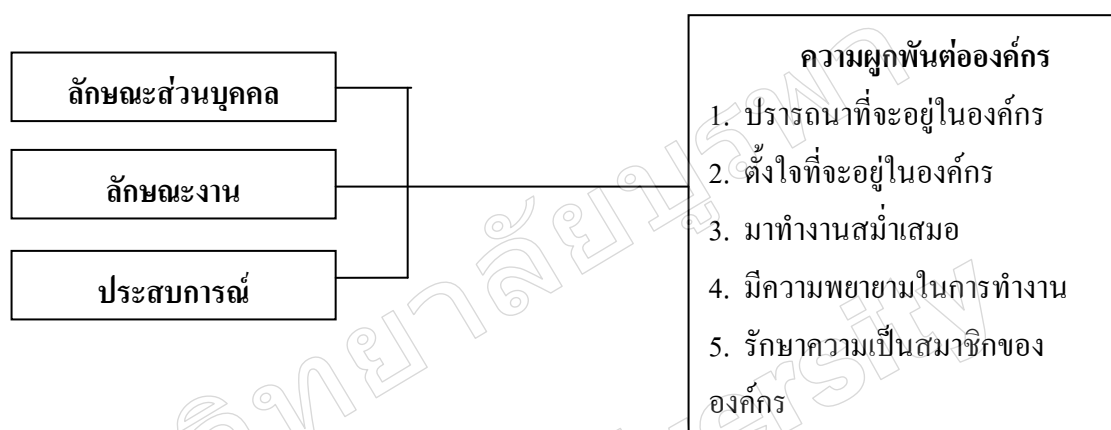
1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2

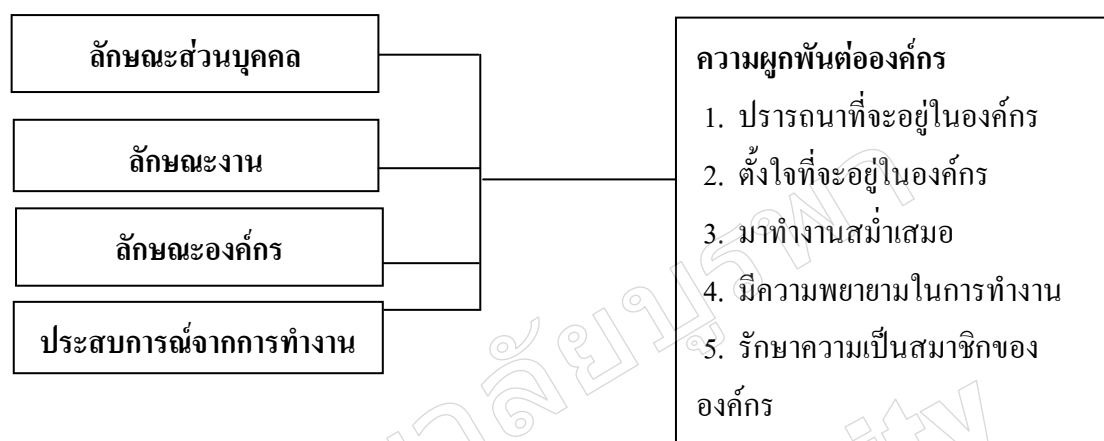


ภาพที่ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ (Steers, 1977)

ต่อมาเมาว์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่ม โดยเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ซึ่งเมาว์เดย์ และคณะแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน
3. ลักษณะองค์กร พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร

4. ประสพการจากการทำงาน เป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ เมาว์เดย์ (Mowday, et al., 1982)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่องานมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เป็นผลมาจากข้อจำกัดทางวิชาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงค่อนข้างหางานได้ยากกว่าเพศชายจึงมีความรักและผูกพันต่องานที่ตนเองทำมากกว่าและผู้หญิงมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าผู้ชาย (Glimer, 1966)

อายุ จากการศึกษาพบว่า ยิ่งสมาชิกมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็มีความรู้สึกผูกพันต่องานมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการสะสมประสบการณ์ในงานเอาไว้มาก นั่นคือ ตัวแปรในเรื่องอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่องาน (Hall, 1970, pp. 176-190)

สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วมักมีความผูกพันต่องานมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว หรือเป็นโสด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางจิตวิทยาที่คนแต่งงานมีครอบครัวแล้วต้องการความมั่นคงในชีวิตมากกว่าจึงมีความผูกพันต่องานสูงกว่า (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562)

อายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กร พบว่า สมาชิกในองค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานเท่าใด ก็ย่อมมีความผูกพันต่องานมากขึ้นเท่านั้น เพราะการมีอายุงานมากก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรและมีความผูกพันต่องานมากขึ้น (Sheldon, 1971, p. 143)

ระดับการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่องานแบบผกผันกัน นั่นคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่องานน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูง มักมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองมากกว่าความผูกพันต่องานที่ทำเป็นประจำ (Grusky, 1966, p. 499)

สภาพแวดล้อมของภารกิจ

ความหมายของสภาพแวดล้อมของภารกิจ

เป็นภาวะความเป็นผู้นำในแต่ละสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งนักวิชาการได้หันแนวทางการศึกษาในแง่ที่จะมุ่งหาลักษณะหรือคุณสมบัติ หรือที่มุ่งพิจารณาด้านพฤติกรรมมาเป็นการแสวงหาแบบภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยพิจารณาจากตัวแปรในแง่สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งจะกระทบต่อภาวะการเป็นผู้นำ ทั้งทางด้านบทบาท ทักษะ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชา

ฟีลเดอร์ (Fiedler, 1967, pp. 6-10) ได้เสนอตัวแบบตามสถานการณ์ของภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Contingency Model of Leadership Effectiveness) ซึ่งพื้นฐานของทฤษฎีก็คือ ผู้นำที่มีความสนใจในงาน (Task Motivated Leader) จะมีประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อสถานการณ์ภาวะการเป็นผู้นำนั้น เป็นที่ชื่นชอบมาก หรือเอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ หรืออาจไม่ชื่นชอบเลย ส่วนผู้นำที่มีการสนใจในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship Motivated) จะทำงานที่มีประสิทธิผลมากกว่าในสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ หรืออาจไม่ชื่นชอบเลย ส่วนผู้นำที่มีการสนใจในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่ำ จะทำงานที่มีประสิทธิผลมากกว่าในสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำปานกลาง เหตุผลคือ เมื่อสถานการณ์เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ผู้นำจะพบการควบคุมสถานการณ์นั้นไว้ ฟีลเดอร์ (Fiedler, 1967) ยืนยันว่า แบบภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหารค่อนข้างจะเป็นพฤติกรรมที่ถาวรซึ่งยากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้น บุคคลแต่ละบุคคลจึงควรทำงานในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับภาวะการเป็นผู้นำของเขา หรือไม่ก็ต้องเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการ

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของภารกิจ

ในการทำงานโดยปกติแล้ว บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่องาน หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของภารกิจว่าดีหรือไม่เป็นสำคัญ สภาพแวดล้อมของภารกิจถูกสร้างขึ้นให้กับคนทำงาน หัวหน้างานที่บังคับบัญชาคนอื่น ๆ และองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีมิติสำคัญบางอย่างของงาน รวมถึงการขึ้นตรงต่อกัน ความรับผิดชอบ การท้าทาย และผลประโยชน์ที่ได้รับอิทธิพลของหัวหน้าในสภาพแวดล้อมของภารกิจ ย่อมเป็นเครื่องกำหนดขึ้นให้กับคนทำงาน หัวหน้างานที่บังคับบัญชาคนอื่น ๆ และองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มิติสำคัญบางอย่างของงาน รวมถึงการขึ้นตรงต่อกัน ความรับผิดชอบ การท้าทาย และผลประโยชน์ที่ได้รับอิทธิพลของหัวหน้างานในสภาพแวดล้อมของภารกิจย่อมเป็นเครื่องกำหนดขึ้นในขั้นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในขอบข่ายของการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความรับผิดชอบในทางบริหารงาน และในองค์ประกอบบางอย่างขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในงาน อันได้แก่ เพื่อร่วมงาน ระบบ นโยบาย ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ โครงสร้างของงาน เป็นต้น (อรุณ รักธรรม, 2527, หน้า 8)

ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองบ้านสวน

เทศบาลเมืองบ้านสวน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร เป็นระยะทางประมาณ 81 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 19.50 ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับเขตตำบลบางทรายและตำบลนาป่า ทิศใต้ติดต่อกับเขตตำบลเสม็ดและตำบลห้วยกะปิ ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตตำบลหนองรี และตำบลหนองข้างคอก ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองชลบุรี และบางส่วนจดทะเลฝั่งตะวันออกของอ่าวไทยยาวประมาณ 2,800 เมตร

การแบ่งส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านสวน

1. ให้เทศบาลมีพนักงานเทศบาล และจัดแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนต่าง ๆ ตามปริมาณและคุณภาพของงาน โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในงานประจำทั่วไปของเทศบาล
2. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และรองนายกเทศมนตรี จำนวน 3 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล อยู่ในตำแหน่งจนครบวาระของสภาเทศบาล หรือเมื่อมีการยุบสภา นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี

4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น

นายกเทศมนตรีควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองนายกเทศมนตรีตามลำดับที่นายกเทศมนตรีจัดไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกเทศมนตรีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน โดยอำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกเทศมนตรีพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือคำสั่งใด ๆ หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกเทศมนตรีอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนได้ แต่ถ้ามอบให้ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ

อำนาจความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในเทศบาลเมืองบ้านสวน

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

2. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานหรือโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม

การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงาน ของเทศบาล หรือเมืองพัทยา และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี

3. สำนักการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรร เงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการ เบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำเดือน งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวม ประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย ป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการ ด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ ศูนย์บริการสาธารณสุข ทนตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. กองสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การฝึกอบรมอาชีพ งานส่งเสริมสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมดของ เทศบาล แก้ไข ติดตามผล และแนะนำข้อเสนอแนะ เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลใน ทุกส่วนงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ปี พ.ศ. 2552 และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน กงทนถาวร และปลอดภัยต่อการจราจร ทำให้เทศบาลลดภาระค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา

1.2 ปรับปรุงระบบโครงข่ายถนนเชื่อมโยงและพัฒนาระบบสาธารณูปการต่อเนื่องกันได้ โดยอาศัยถนนเป็นพื้นที่รองรับ

1.3 ปรับปรุงถนนให้เป็นเส้นทางเชื่อมโยงชุมชนในการใช้สัญจร ขนส่งผลิตผลทางการเกษตรและเข้าสู่แหล่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ

1.4 ปรับปรุงถนนพื้นที่ให้มีศักยภาพรองรับการพัฒนา และการขยายตัวของชุมชน

1.5 ปรับปรุงและสร้างเส้นทางใหม่เพื่อเป็นเส้นทางเลี่ยงเมือง และเพื่อระบายการจราจรที่หนาแน่นบนถนนสุขุมวิท

1.6 จัดทำท่อระบายน้ำตามมาตรฐานที่กำหนด และเชื่อมต่อกับระบบบำบัดน้ำเสียขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขังและปัญหามลพิษทางน้ำ

1.7 จัดระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและเพียงพอกับความต้องการโดยประสานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านเศรษฐกิจ

2.1 เข้าไปช่วยหาตลาด และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการช่วยพยุงราคาพืชผลทางการเกษตร

2.2 สนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้แก่ประชาชนโดยทั่วไปในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นการขยายเศรษฐกิจออกไปในมิติของพื้นที่และอัตราค่าจ้างแรงงาน

2.3 พัฒนาการเกษตรยั่งยืนตามศักยภาพของพื้นที่และเกษตรกรให้ได้มาตรฐานโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติ

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรด้านวิชาชีพระดับกลาง และระดับสูงในสาขาที่ขาดแคลนและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.5 พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการมีงานทำ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการเพิ่มผลิตผลและการได้เปรียบทางการแข่งขัน

2.6 ส่งเสริมร้านค้าและสถานประกอบการให้ดำเนินการต่อไปได้โดยการลดหย่อนภาษี

2.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อช่วยกันผลิตสินค้าในท้องถิ่นตามโครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของชุมชนดังกล่าว

3. ด้านสังคม

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษานอกระบบ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกระดับอย่างเสมอภาค

3.2 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้สู่ชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.3 ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น และพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

3.4 ส่งเสริมให้มีการศึกษาศิลปะพื้นบ้าน การละเล่น และขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์ให้คงอยู่และพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของท้องถิ่น

3.5 สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดสวัสดิการสังคมของตนเอง

3.6 จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กและผู้สูงอายุในชุมชน

3.7 จัดสร้างลานกีฬาและสวนสาธารณะในชุมชน

3.8 ส่งเสริมการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ครอบคลุมอบอุ่นมีความเอื้ออาทรในชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

3.9 ดำเนินการต่อผู้ผลิต ผู้ค้า ตลอดจนผู้ที่สนับสนุนการกระทำเกี่ยวกับยาเสพติดอย่างเด็ดขาด โดยใช้พลังมวลชนในชุมชนและประสานกับเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

3.10 สร้างและพัฒนาเครือข่ายป้องกันอุบัติเหตุและการป้องกันอาชญากรรม

3.11 เตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนวัยเรียนในด้านร่างกาย สติปัญญาและสภาพจิตใจก่อนที่จะเข้าเรียนในระดับสูงต่อไป

3.12 สร้างที่พักอาศัยให้กับประชาชนที่มีรายได้น้อย โดยประสานกับคณะแห่งชาติ

4. ด้านการเมืองการบริหาร

4.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ความเข้าใจ การมีจิตสำนึกด้านการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นฐานการขับเคลื่อนทางการเมือง

4.2 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และปลูกจิตสำนึกแก่คนทุกระดับทุกวัย ในรูปแบบหลักสูตรการศึกษา การอบรมและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

4.3 เสริมสร้างระบบประชาธิปไตย โดยเริ่มจากสถาบันครอบครัว

4.4 เสริมสร้างหรือหามาตรการป้องกันภัยที่จะมีต่ออาคารบ้านเรือน ชีวิต

สาธารณสมบัติและผู้คนที่อยู่อาศัยรวมทั้งสถานประกอบการธุรกิจที่จะต้องประสบโดยหลีกเลี่ยงไม่พ้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันการสูญเสียในด้านเศรษฐกิจและขวัญของประชาชน

4.5 สร้างชุมชนให้มีความมั่นคงปลอดภัย และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะเป็นการจูงใจ ให้ผู้คนและนักธุรกิจสนใจเลือกเข้ามาประกอบกิจการอันจะทำให้เศรษฐกิจ สังคมโดยรวมดีขึ้น

4.6 ยกย่องความสามารถของพนักงานเทศบาล ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีกำลังใจปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็งตลอดเวลา รวมทั้งฝึกอบรมให้ความรู้ และสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ของเทศบาล ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามรอยพระยุคลบาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

4.7 จัดหา ก่อสร้าง รักษาสภาพ ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้เพียงพอทันสมัยและเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย

4.8 ให้ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็น หรือร่วมทำงานกับ เทศบาล อันจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนคิดว่าเทศบาลเป็นองค์กรของตน และให้ ความสนับสนุนในการดำเนินงาน ขององค์กรอย่างพร้อมเพรียงกัน

4.9 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและข่าวสารทางราชการ ปลูกฝังให้ประชาชนในชุมชน มีความรู้ความเข้าใจ รู้จักใช้ และรักษาสติของตน และปฏิบัติงานให้ถูกต้องตรงกับ ความคาดหวังของทางราชการ

4.10 ปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับภาวะการณ์ และเสริมสร้างการปฏิบัติงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.11 ปรับปรุงและหารายได้มาใช้จ่ายในกิจการของเทศบาลให้มากขึ้น ด้วยการปรับปรุง แหล่งรายได้ (ภาษี ค่าธรรมเนียม) หารายได้หรือวิธีการจัดเก็บรายได้ ฯลฯ

4.12 ปรับปรุงการบริการประชาชนให้รวดเร็วและดีขึ้น โดยใช้ระบบ One Stop Service

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกและความตระหนักให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ได้ร่วมกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้คงอยู่ตลอดไป และไม่ทำลายให้เกิดผลเสียเพิ่มขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เพื่อเป็นการลดปัญหามลภาวะ

5.2 สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนหน่วยงานราชการได้ร่วมกันตรวจสอบดูแลการทำลายสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนหามาตรการป้องกันมิให้สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจนเป็นอันตรายต่อระบบนิเวศวิทยา

5.3 การบำบัดสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ตลอดจนฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำลายให้กลับคืนหรือทดแทนด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าทดแทนกัน

5.4 ทำการศึกษาวิจัย เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม

5.5 สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยจัดตั้งเครือข่ายองค์กรระดับชุมชน และ ท้องถิ่น เพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจจัดการ ตรวจสอบ ประเมินผล และแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน

5.6 สนับสนุนให้มีการจัดสร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอยแบบมาตรฐานการจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสีย และการกำจัดสารพิษจากอุตสาหกรรมและขยะติดเชื้อจากโรงพยาบาล

5.7 กำหนดพื้นที่ดำเนินการ เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามความเหมาะสมของฐานะทรัพยากรและระบบนิเวศให้ตรงกับศักยภาพของพื้นที่

5.8 จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ เช่น รถคัดแยกขยะ ฯลฯ ให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการจัดเก็บมูลฝอยและการจัดการมูลฝอยในพื้นที่เทศบาล

5.9 อบรมสัมมนาและจัดทำเอกสารสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการทิ้งขยะธรรมชาติ ขยะพิษ ขยะติดเชื้อ และสารเคมีอันตราย ให้ประชาชนและสถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

5.10 ปรับปรุงถนนที่ใช้สัญจรให้มีความสะอาด เรียบร้อย ไม่มีฝุ่น ซึ่งเป็นเหตุเดือดร้อนรำคาญทั้งต่อผู้ใช้เส้นทางและบ้านเรือนสองข้างทาง

5.11 ปรับปรุงสภาพถนนให้มีภูมิทัศน์ที่สวยงามไม่มีวัชพืชรกรุงรังสองข้างทางส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนและช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลเมืองบ้านสวนได้วิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาไว้แล้ว โดยพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

1. เร่งรัดพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานพอเพียงกับความต้องการ
2. พัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
3. การปรับปรุงระบบบริหารและการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
4. อนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและลดปัญหามลพิษ
5. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนในท้องถิ่น
6. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยนำแนวทางการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงาน
7. สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน บรรเทา และแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น อุบัติภัย อาชญากรรม ยาเสพติด ฯลฯ
8. การป้องกันและปราบปราม การทุจริต ประพฤติมิชอบในหน่วยงานเทศบาล
9. การพัฒนาเมืองให้เป็นชุมชนน่าอยู่
10. สร้างกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
11. ส่งเสริมการป้องกันโรคและให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง
12. สร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สนามกีฬา และสวนสุขภาพให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
13. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

1. พัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว
2. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. สนับสนุนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้สถานบันครอบครัวเป็นหน่วยงานพื้นฐานในการเป็นภูมิคุ้มกันจากปัญหาสังคม
4. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5. ประสานสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน

6. ส่งเสริมการพาณิชย์ และการลงทุน

7. พัฒนาจิตสำนึกและค่านิยมตลอดจนจรรยาบรรณในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่

ในสังกัด

8. พัฒนาและปรับปรุงระบบการเผยแพร่ข่าวสารในด้านต่าง ๆ ให้สาธารณชนได้ทราบ อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

9. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้เล็กลงและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

สรุปปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล

เทศบาลเมืองบ้านสวนกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนกับ

1 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนักการคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบ ภายใน และมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงาน เนื่องจากเทศบาลเมืองบ้านสวนมีการกิจและ ปริมาณงานที่มาก จึงมีการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับ การกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ปี 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวน

1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล 9)

2. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล 8)

3. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

3.1 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

4. สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป 8)

4.1 ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป 7)

4.1.1 งานการเจ้าหน้าที่

4.2 ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป 6)

4.2.1 งานทะเบียนราษฎร

4.3 ฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป 6)

4.3.1 งานป้องกันฯ

- 4.3.2 งานรักษาความสงบ ฯ
- 4.4 ฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป 6)
 - 4.4.1 งานธุรการ
 - 4.4.2 งานกิจการสภา
- 5. สำนักการคลัง (นักบริหารงานการคลัง 9)
 - 5.1 งานธุรการส่วนบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง 8)
 - 5.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง 6)
 - 5.2.1 งานการเงินและบัญชี
 - 5.3 ฝ่ายพัสดุและการเงิน (นักบริหารงานการคลัง 6)
 - 5.3.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - 5.4 ส่วนพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง 8)
 - 5.5 ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง 6)
 - 5.5.1 งานจัดเก็บรายได้
 - 5.5.2 งานเร่งรัดรายได้
 - 5.5.3 งานพัฒนารายได้
 - 5.6 ฝ่ายแผนที่ภาษี ฯ (นักบริหารงานการคลัง 7)
- 6. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง 8)
 - 6.1 งานธุรการ
 - 6.2 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง 7)
 - 6.2.1 งานวิศวกรรม
 - 6.2.2 งานสถาปัตยกรรม
 - 6.3 ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง 7)
 - 6.3.1 งานสาธารณูปโภค
 - 6.3.2 งานสวนสาธารณะ
 - 6.3.3 งานสถานที่และไฟฟ้า ฯ
 - 6.4 ฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง 6)
 - 6.4.1 งานควบคุมอาคาร
 - 6.4.2 งานผังเมือง
- 7. กองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข 8)
 - 7.1 งานธุรการ

7.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข 6)

7.2.1 งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ฯ

7.2.2 งานแผนงานสาธารณสุข

7.2.3 งานคุ้มครองผู้บริโภคและสุขภาพอาหาร

7.3 ฝ่ายรักษาความสะอาด (นักบริหารงานสาธารณสุข 6)

7.3.1 งานบริการรักษาความสะอาด

7.3.2 งานพัฒนาระบบการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

7.4 ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข 7)

7.4.1 งานป้องกันและควบคุมโรค ฯ

7.4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ

7.4.3 งานสัตวแพทย์

7.4.4 งานศูนย์บริการสาธารณสุข

8. กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป 8)

8.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป 7)

8.1.1 งานธุรการ

8.1.2 งานตราเทศบัญญัติ ฯ

8.1.3 งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

8.2 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป 6)

8.2.1 งานบริการเผยแพร่วิชาการ

8.2.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน

8.2.3 งานจัดทำงบประมาณ

9. กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา 8)

9.1 หน่วยศึกษานิเทศก์

9.2 ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา 7)

9.2.1 งานธุรการ

9.2.2 งานแผนงานงบประมาณ

9.2.3 งานศึกษาปฐมวัย

9.3 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา 7)

9.3.1 งานกีฬาและนันทนาการ

9.3.2 งานส่งเสริมศาสนา ฯ

10. กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ ๗ 8)

10.1 ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการ ๗ 7)

10.1.1 งานธุรการ

10.1.2 งานพัฒนาชุมชน

10.1.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

10.2 ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการ ๗ 6)

10.2.1 งานสังคมสงเคราะห์

10.2.2 งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวนเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งเอกสาร/ ผลงานวิจัยในประเทศ ในเรื่องและประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการประมวล ดังนี้

ชาตรี แฉ่งละมัย (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ที่มีประเภทของสายงานต่างกัน สถานการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกัน และที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจมาศ พูนันท์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ในด้านลักษณะงาน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เห็นด้วย โดยในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นด้วย โดยในเรื่องความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยด้านความเต็มใจและการใช้ความพยายามที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสัตหีบ

จังหวัดชลบุรี กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง โดย 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากบุคลากรมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถ และทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรบริหารส่วนตำบล อีกทั้งมีความรู้สึกไม่สบายใจ หากทำงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูงมาก 2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยองค์กรในระดับสูงมาก พึงถึงองค์กรในแง่ดีอยู่เสมอ และไม่เคยเข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการงานขององค์กรได้เอื้ออำนวยให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตนออกมาได้อย่างเต็มที่และ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความภูมิใจในตำแหน่งงานในระดับสูงมาก เพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กรในระดับสูงมากเช่นกัน อีกทั้งองค์กรมีการกำหนดเส้นทางงานอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในระดับสูง

อรุทัย จันทรแหม่ซ้อย (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย 32 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ย 4 ปี และมีสถานภาพของบุคลากรเป็นพนักงานปฏิบัติตามภารกิจ สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรบริการส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหาร ส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน แต่อย่างไรก็ตาม

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ ทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาเป็นด้านความต้องการคงความเป็น สมาชิกองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้น ตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวิณี แก้วเมือง (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงาน สูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะ ส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตตินันท์ ศรีศิริตันวรากุล (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.67 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 43.33 อายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.05 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.33 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.76 ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้มีความสุขในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

มสารศม์ วีระยุทธศิลป์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ