

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติ มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2541 ซึ่งก่อนหน้านั้น กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการเลือกตั้งมาโดยตลอด ต่อมาภายหลังได้มีการยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ.2550 มีการตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2550 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2550 โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนากระบวนการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจมีจิตสำนึกและวิถีชีวิตประชาธิปไตย เสริมสร้างการเมืองภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมสนับสนุนพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง และพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ภารกิจข้างต้นไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง หากปราศจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งเป็นหน่วยงานธุรการมารับการดำเนินงาน ในช่วงเริ่มต้นองค์การนั้น มีเพียงคณะกรรมการการเลือกตั้ง 5 คน บุคลากรจากหน่วยงานราชการอื่น และหน่วยงานภาคเอกชนบางส่วนมาช่วยปฏิบัติงานเพียง 15 คน ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งดำเนินงานมาถึง 13 ปีแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการการเลือกตั้งมาแล้วถึง 3 ชุด มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและขนาดองค์การ มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนสายงานบังคับบัญชา มีจำนวนพนักงานการเลือกตั้งถึง 2,500 คน บางส่วนโอนย้ายจากหน่วยงานราชการอื่น และบางส่วนจากการสอบบรรจุเข้ามาเป็นพนักงานการเลือกตั้งโดยตรง เมื่อบุคลากรจำนวนมากมีความหลากหลายที่มา สิ่งตามมาคือ คุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์การย่อมมีความแตกต่างกันไป

จากสถานะการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ทำให้เกิดการปรับตัวจากระบบเดิมของบุคลากรแต่ละคนมาเป็นพนักงานของรัฐในรูปแบบใหม่ ซึ่งหมายถึงองค์การของรัฐที่เป็นอิสระใน

การบริหารจัดการทั้งในด้านอำนาจและงบประมาณ หมายถึงมิติของการบริหารจัดการองค์การเป็นที่รวมของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันและปฏิบัติอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าโดยบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคลจึงมีส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ เงินเดือน สวัสดิการ รวมถึงการจูงใจภายนอก มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การปรับเลื่อนตำแหน่ง มีสิ่งจูงใจหรือการตอบสนองความต้องการพื้นฐานบ่งบอกได้ถึงความยินดีและความพอใจของบุคลากร แต่สิ่งที่เหนือไปกว่านั้น คือการที่องค์การควรต้องส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เกิดความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์การ เพราะในแง่ของความผูกพันที่มีต่อองค์การเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดี ความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความศรัทธาต่อองค์การ อันเป็นผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป กิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันที่แตกต่างกันไป องค์การใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมแสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสูง การรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การได้นั้น ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการควบคุมและลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะก่อตัวขึ้น ในทางกลับกันหากองค์การสูญเสียบุคลากรไปแม้เพียงหนึ่งคนก็เปรียบได้ว่าองค์การต้องประสบกับความสูญเสียไปด้วยเช่นกัน

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมา ความสำคัญและความจำเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตลอดจนปัญหาดังกล่าวมาแล้ว ประกอบกับผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้วย จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจทำการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยทำการศึกษาว่าพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับใด ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยคาดหวังว่าผลของการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และเสริมสร้างศักยภาพแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การสืบไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น Mowday, Porter and Steers และ Allen and Meyer สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ รวมทั้งศึกษาปัจจัยลักษณะงาน อันได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 24 สำนัก ได้แก่ (1) สำนักบริหารทั่วไป (2) สำนักการคลัง (3) สำนักนโยบายและแผน (4) สำนักบริหารการเลือกตั้ง (5) สำนักสนับสนุนการเลือกตั้ง (6) สำนักวิจัยและพัฒนาการเลือกตั้ง (7) สำนักกิจการพรรคการเมือง และการออกเสียงประชามติ (8) สำนักบริหารการสนับสนุนโดยรัฐ (9) สำนักการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง (10) สำนักธรรมาภิบาลและเผยแพร่ (11) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 1 (12) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 2 (13) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 3 (14) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 4 (15) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 5 (16) สำนักกฎหมายและคดี (17) สำนักการประชุม (18) สำนักประชาสัมพันธ์ (19) สำนักเลขานุการคณะกรรมการการเลือกตั้ง (20) สำนักวินิจัยและคดี (21) สำนักผู้ตรวจการ (22) สำนักผู้ตรวจสอบภายใน (23) สำนักพัฒนาบุคลากร และ (24) สำนักวิจัยและวิชาการ

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.3.1 ประชากร คือ พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทั้งหมดในพื้นที่ที่จะทำการศึกษา รวม 920 คน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 279 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2554

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางใจของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีต่อองค์กร ซึ่งวัดได้จาก ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

5.2 ความทุ่มเท หมายถึง ความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน ทศนคติในทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กร มีความพร้อมที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า

5.3 ความตั้งใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานในการแสดงพฤติกรรมสมัครใจจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะประสบวิกฤตการณ์อย่างไร ก็ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร ในที่นี้หมายถึงความรวมถึง การมีความเชื่อมั่นว่าถ้ายังเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ก็จะประสบความสำเร็จในอาชีพอย่างแน่นอน จึงมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ หรือได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าอย่างไร ก็ยังเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

5.4 ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ในที่นี้หมายถึง นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ค่านิยมของพนักงานและนโยบายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้เชื่อมั่นได้ว่าหากปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

5.5 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน

5.6 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต่อประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความยากลำบากในการปฏิบัติ และการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

5.7 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ วัตถุประสงค์ของการกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน การใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงานและรูปแบบวิธีใหม่ในการปฏิบัติ

5.8 ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่างานอื่น ๆ และผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ และให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

5.9 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมการประชุม หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย การร่วมวางแผนการดำเนินงาน การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และการติดตามผลจากการปฏิบัติงาน

5.10 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ การได้เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงานด้วยความยุติธรรม

5.11 ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

6.1 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน รวมทั้งนำไปใช้ปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

6.2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.3 เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องนี้ต่อไปในอนาคต