

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยกำหนดหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

อุทัย เลาหิเชียร และวรเดช จันทรศร (2531: 302) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน กับยินยอมปฏิบัติตามปทัสถานและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรรองทอง อยู่สุข (2533: 35) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจนถึงระดับมีความจงรักภักดี (loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดลาออกจากงานไปหางานใหม่ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึง

พอใจในงาน เขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพันตลอดจนใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

ณัฐพันธุ์ เชนนันท์ (2551: 105) ได้อธิบายว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

Sheldon (1971: 143-144) (อ้างใน ลัดดา สัจพันธุ์ 2545: 24) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรไปในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและเป็นการตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982: 271) (อ้างใน วิชัย รวิพันธุ์ 2546: 16) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีในสภาวะปกติ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันเหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพดีขึ้น กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลจะมีความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และยังได้แนวความคิดด้านทศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทศนคติในรูปของ

- มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร

- มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

Allen and Mayer (1990) (อ้างใน รุจิ อุศิสกุลศักดิ์ 2546: 14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological state) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่

ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากการได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือ ทฤษฎี SIDE-BET ของ Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายว่าบางคนสามารถอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไปเพราะหมายถึง ผลประโยชน์ที่จะเสียไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Robbins (อ้างใน วันชัย มีชาติ 2548: 57-58) อธิบายว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) เป็นสภาวะที่พนักงานผูกพันตัวเองเข้ากับองค์กรใต้องค์การหนึ่งและเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ และมีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้ ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความเกี่ยวข้อง จงรักภักดี และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความผูกพันกับองค์กรนี้จะมีแตกต่างจากเกี่ยวข้องกับการงานในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการงาน (job involvement) เป็นการกำหนดตัวเองและเป็นผู้รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนความผูกพันกับองค์กรเป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ต้องการทำงานในองค์กร ความผูกพันกับองค์กรจะทำให้พนักงานในองค์กรมีอัตราการเข้าออกงาน (turnover) ต่ำ

Kanter (1968: 499-517) (อ้างใน วรพันธ์ เศรษฐแสง 2548: 56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดี ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 รูปแบบ คือ

- ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

■ ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

■ ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็กรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 202-203) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของคนในองค์กรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Hewitt Associates (2005) (อ้างใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ 2550: 15) ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถสังเกตได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยเชื่อว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร จึงเห็นได้ว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญ เพราะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Porter และ Smith (1991) (อ้างใน ช่อสุดา โสระดา 2551: 5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาควุมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Herbert (1976: 416-417) (อ้างใน ทิวา แก้ววิเชียร 2552: 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว การเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

O’Rielly and Chatman (1986: 493) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุต 2552: 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร สะท้อนถึงระดับที่บุคคลแสดงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือยอมรับในคุณลักษณะและเป้าหมายขององค์กร

Mathieu and Zajac (1990: 171) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุต 2552: 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกยึดมั่นหรือสัมพันธ์เกี่ยวข้องของบุคคลกับองค์กร

Burke Institute (2007) (<http://www.burke.com>: สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2555) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เสนอว่าพนักงานที่มีความผูกพันคือผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ เพื่อส่งเสริมองค์กรให้สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จมีผลกำไรโดยความผูกพันของพนักงานนี้มีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ขององค์กร

The Institute For Employment Studies (2004) (อ้างใน ชัยทวิ เสนะวงศ์: <http://www.kc.hri.tu.ac.th>: สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2555) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะใส่ใจใน

บริษัทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. พัฒนา ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. มีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ทั้งในภาพกว้าง

และภาพย่อย

4. ยอมรับ เชื่อมั่น ให้เกียรติในคนอื่น ๆ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ อยู่

เสมอ

5. มีความพร้อมเต็มใจ และร่วมมือที่จะทำงานในเชิงรุกไปข้างหน้า
6. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. สถิติการหยุดงาน ลาออกต่ำ
8. ผู้นำ เป็นผู้นำที่มีวิสัยภาวะทางอารมณ์และสังคมดี

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2550) (<http://www.kc.hri.tu.ac.th>: สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2555) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการที่จะพัฒนา หรือสร้างให้พนักงานมีทักษะเชิงบวกต่อองค์กรเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา พนักงานเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเท ร่วมมือในการปรับปรุงงาน เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Northcraft and Neale (1990: 290) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุต 2552: 21) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Steers (1977: 46-56) (อ้างใน จิรประภา อัครบวร 2549: 6-7) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2535: 34-35) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ขจัดการป้องกันตัวเอง ลดความเห็นแก่ตัวและสร้างระบบการสื่อสารที่ดี

นอกจากนั้น เสนาะ ดิยาวี (2544: 34-35) ยังได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน
2. ความผูกพันองค์กรช่วยแก้ไข หรือลดความขัดแย้ง
3. ความผูกพันองค์กรจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น
4. ความผูกพันองค์กรจะจัดการป้องกันตัวเอง
5. ความผูกพันองค์กรจะลดความเห็นแก่ตัวลง
6. ความผูกพันองค์กรสร้างระบบการสื่อสารที่ดี

The Gallup Organization (อ้างใน สวณีย์ แก้วมณี 2549) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาวิจัย โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการ

ทำงานที่ทำ และยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ ด้วย

Mathieu and Zajac (1990: 171-194) (อ้างใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552: 194-195) พบว่า ผลดีของการมีความผูกพันกับองค์กรในด้านพฤติกรรมการทำงาน จากการศึกษารวบรวม และวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ดังเช่น มีสถิติการทำงานสม่ำเสมอ มีความพึงพอใจในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ องค์กรมีผลผลิตและคุณภาพที่สูงขึ้น

ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน นอกจากพฤติกรรมในการทำงานที่ดีตามหน้าที่ แล้ว พนักงานที่มีความผูกพันจะมีความเต็มใจใช้ความพยายามทำงานและทุ่มเท เพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้ แม้จะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่โดยตรงของตน ซึ่งสมาชิกยินดีทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ เนื่องจาก การมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ แต่ในทางตรงกันข้าม การขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลเสีย เนื่องจากก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร และทำให้มีพฤติกรรมถดถอยในการทำงาน ได้แก่ การมาสาย การเข้าและออกจากงานอีกด้วย

ด้านการคงอยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนาย แนวโน้มในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ไม่ลาออกจากองค์กรไปโดยสมัครใจ อัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์กรย่อมลดลง ช่วยป้องกันองค์กรจากความสูญเสียด้านบุคลากร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้้องค์การต้องจัดการด้านบุคลากรเกี่ยวกับพนักงานที่ลาออก และเริ่มต้นสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ ทำให้องค์การต้องใช้พนักงานฝ่ายบุคคลจำนวนมากขึ้น นับเป็นค่าใช้จ่ายสูงมาก

Buchanan (1974: 533) (อ้างใน ธีระพนธ์ มณีสุต 2552: 25) อธิบายว่า ความผูกพันต่อ องค์กรนั้น สามารถพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเข้า-ออกจาก งาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็ม ความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร นั้น เป็นตัวแปรที่พัฒนาและขยายการศึกษามาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานที่มี ต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้น จึงมีผู้ศึกษาและแสดง ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรในหลายด้าน ได้แก่ด้านการเชื่อมโยงเป้าหมาย และค่านิยม ของบุคคลกับขององค์กร ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และ ด้านการคงอยู่ในองค์กร

ด้านการเชื่อมโยงเป้าหมาย และความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เป็นประโยชน์ประการหนึ่งที่เกิดเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายขององค์กร และมีความผูกพันต่องานอย่างมาก เนื่องจากเห็นว่างานคือ สิ่งที่คุณสามารถช่วยขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ นอกจากเป้าหมายแล้วความผูกพันยังก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของสมาชิกให้เป็นไปในทางเดียวกันอีกด้วย เมื่อองค์กรและบุคคลมีเป้าหมายและค่านิยมสอดคล้องกับบุคคล จึงมีความต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

Steers (1997: 48-57) (อ้างใน จิรประภา อัครบวร 2549: 6-7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง โดยกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่คุณสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันสูง มักจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977: 46) (อ้างใน ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท 2551: 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของคนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของ บุคลากรที่มีความสนใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กร อื่น และถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะ ลาออกจากองค์กร

Buchanan (1974: 533) (อ้างใน ทิพา แก้ววิเชียร 2552: 25) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
- การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1997) (อ้างใน ทิพา แก้ววิเชียร 2552: 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุน ที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่า จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
- ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบ แทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อนันตชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา
2. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน
3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่การงานของตน ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมตัดสินใจ
4. ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือองค์กร ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร องค์กรให้ความสำคัญสมาชิก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนยุติธรรม

Larson and LaFasto (1990: 75) (อ้างใน วิเชียร วิทย์อุดม 2553: 225) ความผูกพันของสมาชิกจะมีผลอย่างมากเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมงาน พวกเขาจะทำอะไรก็ตามที่จะช่วยให้ทีมงานเกิดความสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามัคคีกัน และความผูกพันกันในทีมงานเป็นสำคัญ จากการศึกษาถึงความสำเร็จของทีมงาน พบว่าสมาชิกย่อย ๆ ในทีมงานและกลุ่มของทีมงานจะให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับความสามารถของแต่ละคน และลักษณะของความผูกพันของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงเป้าหมายของทีมงานและความประสงค์ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จของทีมงาน

Steers and Porter (1991) (อ้างใน รุจิ อุศิสืปัสักดิ์ 2546: 16) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะประสบการณ์

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสนำหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัว จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีการต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานยังมีการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยังพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขต จึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและแยกเป็นชิ้นงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้นั้นเสร็จโดยไม่มีการควบคุม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ปฏิบัติผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะผลกำไรคือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การ องค์การขนาดใหญ่ทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากการที่เราได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การ

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจรู้สึกว่้องค์การพึงพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือ รู้สึกว่ได้รับการยอมรับจากองค์การ

Dunham, Grube and Castanede (1994: 370-380) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุต 2552: 23) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer และเสนอว่ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความเป็นอิสระในงาน (Task autonomy)
- 2) ความสำคัญของงาน (Skill significant)
- 3) การให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory feedback)
- 4) การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational dependability)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ ได้แก่

2.1 อายุ

2.2 อายุงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีดังนี้

- 3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker commitment)
- 3.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory management)
- 3.3 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational dependability)

Kanter (1968) (อ้างใน ทิพา แก้ววิเชียร 2552: 21) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การแต่ละคน มีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การ ด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน แบ่งได้ดังนี้

- ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูง มากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึง อาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

- ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับ องค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การได้และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น หากสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิจฉาริษยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะ สามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

- ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือ มาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบ กับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟัง ต่อความต้องการเหล่านี้ ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้อง คำนึงถึงความเหมาะสม

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การมาเป็นแนวทางในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความ ผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ส่วนปัจจัย ลักษณะงานสรุปจากแนวคิดของ Steers และ Porter ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความท้าทาย ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์การ

3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.1 เครื่องหมาย (สัญลักษณ์)



คำอธิบายความหมายของเครื่องหมาย

1. เส้นกรอบตรา เป็นรูปลูกฟักพนักอินทรีธนู หมายถึง ขอบเขตของกฎหมายรัฐธรรมนูญใหม่เหมือนพนักก้นปริมณฑล ในสถาปัตยกรรมอันแข็งแรง เพื่อกันมิให้ออกนอกกรอบกติกา
2. พานรัฐธรรมนูญ เป็นสัญลักษณ์แห่งประชาธิปไตย อันปวงชนชาวไทยมีอำนาจในการบริหารประเทศ
3. อาทิตยอุทัย หมายถึง รัฐธรรมนูญฉบับที่ปฏิรูปขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารประเทศ เสมือนแสงอาทิตย์ที่ให้ความสว่างแก่ปวงชน
4. ลายนกไกเบเทศ หมายถึง ความสมบูรณ์ในแนวความคิดอันก่อให้เกิดความโปร่งใสในการเลือกตั้ง

3.2 ที่มาของคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประเทศไทยมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรก เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2476 ซึ่งนับจากการเลือกตั้งครั้งนั้นจนกระทั่งก่อนการประกาศบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการเลือกตั้งมาโดยตลอด และได้จัดให้มีการเลือกตั้ง จำนวน 19 ครั้ง โดยได้ดำเนินการจัดการเลือกตั้งครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2539

อย่างไรก็ตาม ภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบการเลือกตั้งขึ้น และได้รับการตอบสนองจากสังคมไทยอันเป็นผลมาจากการพัฒนาทางการศึกษาและเศรษฐกิจ รวมทั้งกระแสต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียงตลอดจนการใช้อิทธิพลเบี่ยงเบนผลการเลือกตั้ง

ในสมัยรัฐบาลหม่อมราชวงศ์ คึกฤทธิ์ ปราโมช ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้มีองค์การตรวจสอบการดำเนินการการเลือกตั้งเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก โดยรัฐบาลได้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการควบคุมการเลือกตั้ง” มีศาสตราจารย์ กำธร พันธ์ธนากร เป็นประธาน มีหน้าที่ควบคุมการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2529 ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย สุจริตและเที่ยงธรรม ในขณะที่ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยได้จัดตั้ง “คณะกรรมการสังเกตการณ์การเลือกตั้ง” เพื่อสังเกตการณ์ความเรียบร้อยของการเลือกตั้ง มีอาสาสมัครในครั้งนั้น 5,000 คน จากนั้นได้ปรากฏองค์การตรวจสอบการดำเนินการการเลือกตั้งอีกครั้งหนึ่งในการเลือกตั้งทั่วไปปี 2529 ได้มีการจัดตั้ง “กลุ่มอาสาประชามติ” มีพลเอก สายหยุด เกิดผล เป็นประธานจัดอาสาสมัครเข้ามาสังเกตการณ์การเลือกตั้งในปีนั้น และต่อมาอีกหลายครั้ง และเป็นที่มาของการจัดตั้ง “องค์กรกลาง” ในเวลาต่อมาในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2535 นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง “องค์กรกลาง” ซึ่งเป็นองค์กรกึ่งรัฐและเอกชน มีนายเกษม สุวรรณกุล เป็นประธาน ทำหน้าที่สอดส่องดูแลการเลือกตั้ง ซึ่งประสบผลสำเร็จระดับหนึ่ง และได้มีการดำเนินการในการเลือกตั้งครั้งต่อ ๆ มา

สถานภาพทางกฎหมายขององค์กรจัดการเลือกตั้งและตรวจสอบการเลือกตั้งดังกล่าวข้างต้น ได้มีการนำมาสู่การจัดตั้งองค์กรใหม่ขึ้นมาทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ ยุติธรรม เรียกว่า “คณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2538 มาตรา 115 วรรคสอง จากนั้นได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการการเลือกตั้ง เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรหลายฉบับในสมัยรัฐบาล นายบรรหาร ศิลปะอาชา ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี แต่ภายหลังได้มีการยุบสภาเสียก่อน ทำให้ร่างฯ ในคราวนั้นเป็นอันตกไป ต่อมาเมื่อการเลือกตั้งทั่วไปเสร็จสิ้นลงได้มีการเสนอร่างฯ ดังกล่าวกลับเข้ามาอีกครั้ง จนในที่สุดได้มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2540 ในสมัยรัฐบาล พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี แต่เนื่องจากได้มีประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 เสียก่อน พระราชบัญญัตินี้จึงยังไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามรัฐธรรมนูญในหมวด 6 รัฐสภา ส่วนที่ 4 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งขึ้นมาอีกครั้ง ซึ่งเป็นการอนุวัติให้เป็นไปตามแนวทางปฏิรูปการเมือง จากการศึกษาของคณะกรรมการพัฒนาประชาธิปไตย (นพ.ประเวศ วะสี) และคณะกรรมการพัฒนาการเมือง (นายชุมพล ศิลปะอาชา) ซึ่งสภาร่างรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ได้จัดทำร่างรัฐธรรมนูญตามกรอบแนวคิดและหลักการที่ประมวลมาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลือกตั้งในช่วงก่อน ปี 2540 โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งชุดแรกได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อวันที่ 27

พศ. 2540 ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พุทธศักราช 2541 ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.3 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.3.1 ฐานะของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 235 วรรคท้าย สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2550 มาตรา 30 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

กิจการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

3.3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2550 มาตรา 31

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง นายทะเบียนพรรคการเมือง ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของ คณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง
2. ศึกษาและสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเลือกตั้ง การออกเสียงประชามติและการพัฒนาพรรคการเมือง
3. เผยแพร่วิชาการและให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือการออกเสียงประชามติ ผู้มีอำนาจหน้าที่ดูแล และรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้เลือกตั้ง พรรคการเมืองหรือนักเคลื่อนไหวใด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง

5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

3.3.3 โครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จากการศึกษาจะเห็นว่าเป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมี เลขาธิการ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และรองเลขาธิการทำหน้าที่ช่วยเหลือให้การควบคุมดูแลการ ทำงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถรองรับ นโยบายของคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ โดยแบ่งโครงสร้างส่วนงานในสำนักงานเป็น 5 ด้าน กิจการ สถาบันพัฒนาพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง และส่วนงานไม่สังกัดด้านกิจการ ดังภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1) ด้านกิจการบริหารกลาง

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารกลาง เป็น 3 สำนัก คือ สำนักบริหารทั่วไป
สำนักการคลัง และสำนักนโยบายและแผน

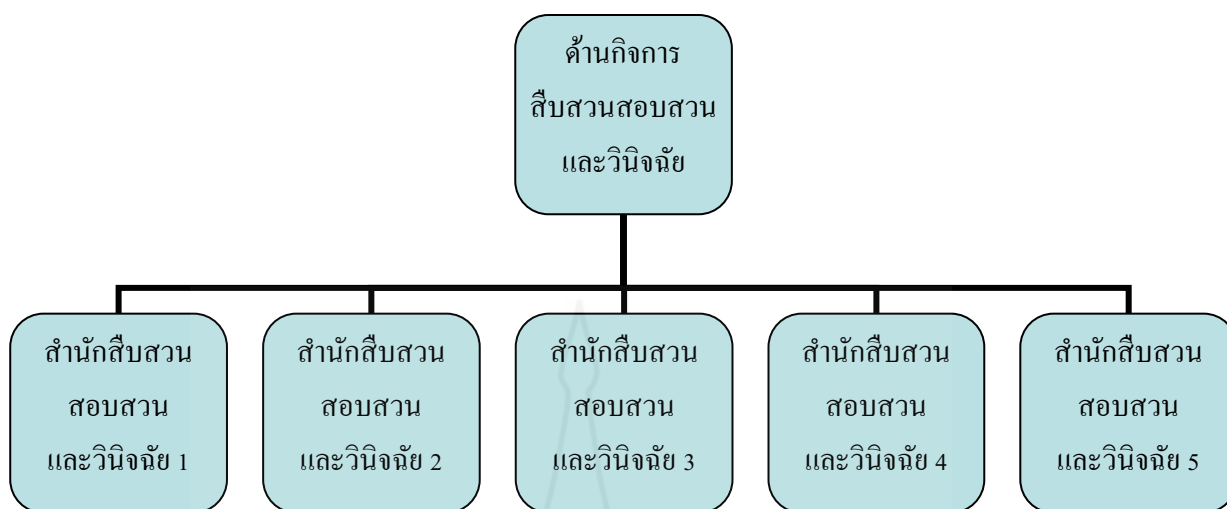


ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารกลาง
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการทั่วไปของคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสำนักงานฯ
กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติงาน เสนอและ
จัดทำนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการเมือง และ
ภารกิจตามกฎหมาย จัดทำแผนแม่บท ประสานแผนการปฏิบัติงาน เสนอแนะนโยบายในการตั้ง
และจัดสรรงบประมาณประจำปี ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปฏิบัติการอื่นใดตามที่
คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

2) ด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินิจัย

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินิจัย เป็น 5 สำนัก คือ
สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 1 สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 2 สำนักสืบสวน
สอบสวนและวินิจัย 3 สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 4 และสำนักสืบสวนสอบสวนและ
วินิจัย 5 ดังภาพที่ 2.2

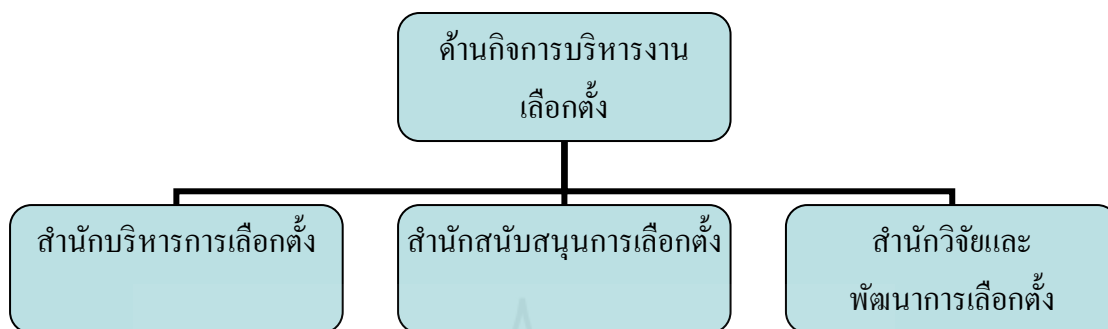


ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินิจัย
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรับเรื่องร้องคัดค้าน การปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง หรือการออกเสียงประชามติ ผู้มีอำนาจหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบในการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พรรคการเมือง หรือบุคคลอื่นใด ทำการสืบสวนสอบสวนเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหา ข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ และกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

3) ด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง เป็น 3 สำนัก คือ สำนักบริหารการเลือกตั้ง สำนักสนับสนุนการเลือกตั้ง และสำนักวิจัยและพัฒนาการเลือกตั้ง ดังภาพที่ 2.3

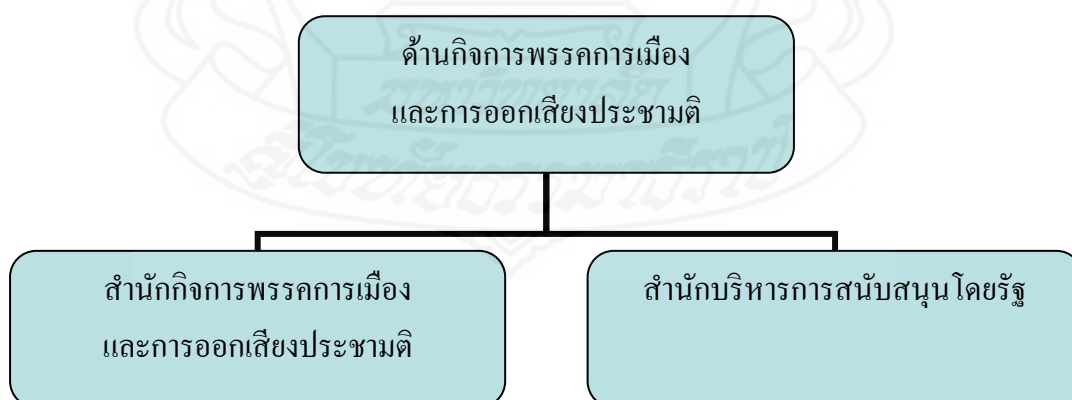


ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งตามที่กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา กฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

4) ด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง เป็น 2 สำนัก คือ สำนักกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ และสำนักบริหารการสนับสนุนโดยรัฐ ดังภาพที่ 2.4

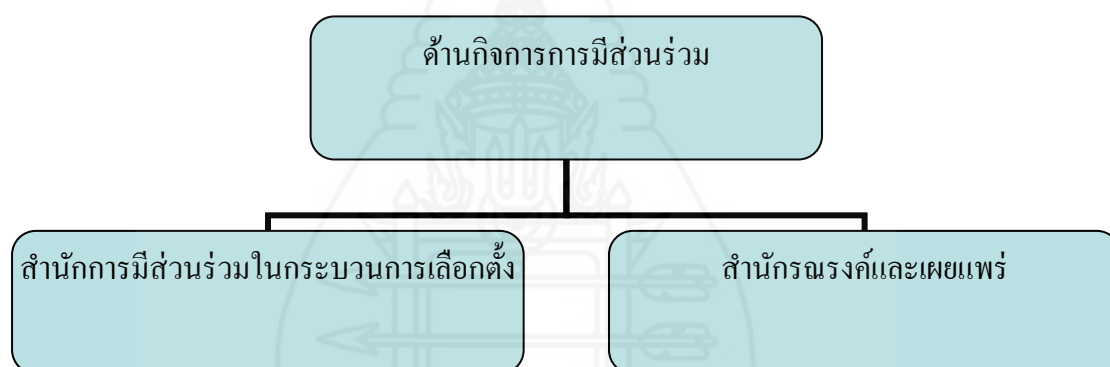


ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการพรรคการเมืองและ
การออกเสียงประชามติ
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่รับคำขอจดทะเบียนจัดตั้งพรรคการเมือง ควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของพรรคการเมือง และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง ปฏิบัติงานธุรการให้แก่นายทะเบียนพรรคการเมือง ปฏิบัติงานสนับสนุนพรรคการเมือง โดยรัฐ ควบคุมและดำเนินการจัดให้มีการออกเสียงประชามติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม พัฒนาพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

5) ด้านกิจการการมีส่วนร่วม

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการการมีส่วนร่วม เป็น 2 สำนัก คือ สำนักการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง และสำนักบรรณรักษ์และเผยแพร่ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการการมีส่วนร่วม
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชน คณะบุคคล องค์กรเอกชนและประชาคมจังหวัด เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง งานรับรองและสนับสนุนองค์การเอกชน งานดำเนินการเผยแพร่วิชาการ และให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชน ประสานงานกับหน่วยราชการ ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ หรือสนับสนุนองค์การเอกชนในการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเลือกตั้ง และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง

ประกอบด้วย สำนักวิจัยและวิชาการ และสำนักพัฒนาบุคลากร ดังภาพที่ 2.6



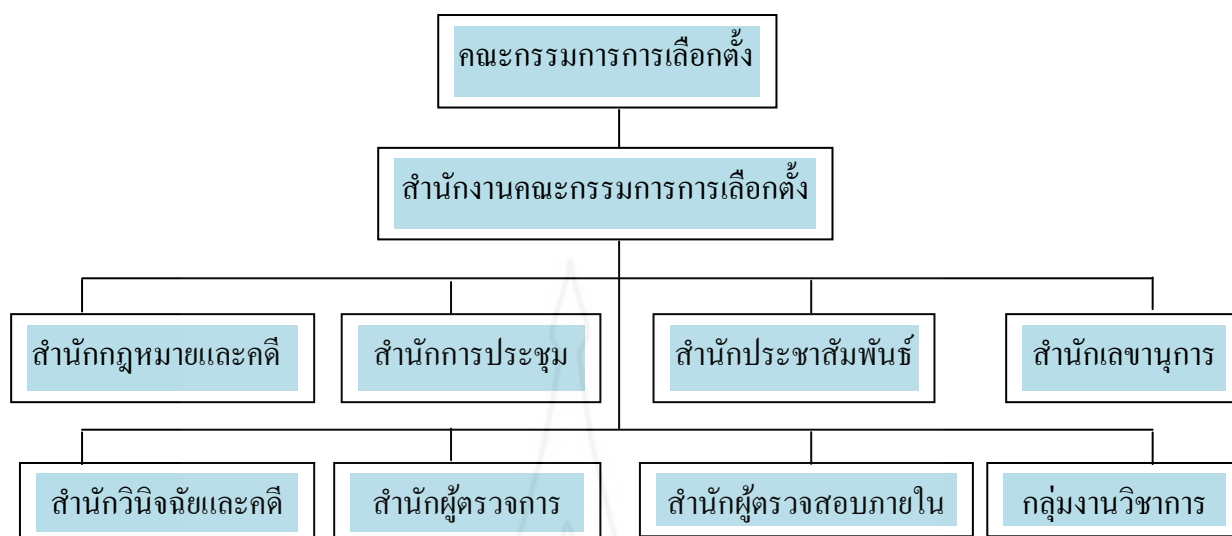
ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเมือง และกระบวนการจัดการเลือกตั้งระดับชาติและท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในทุกมิติ ทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมทางการเมือง
- 2) จัดทำหลักสูตรและดำเนินการศึกษาอบรมบุคลากรทางการเมืองและการเลือกตั้ง
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมือง และการเลือกตั้ง
- 4) ให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- 5) พัฒนาและบริหารฐานความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรจัดการเลือกตั้งของประเทศต่าง ๆ องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรต่างประเทศในการศึกษาวิจัย การศึกษาอบรมบุคลากรทางการเมืองและการเลือกตั้งเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง
- 7) เป็นศูนย์ข้อมูลทางวิชาการและการวิจัยเกี่ยวกับการเมืองและการเลือกตั้ง รวมทั้งข้อมูลทางวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนงานที่ไม่สังกัดด้านกิจการ

ประกอบด้วย สำนักกฎหมายและคดี สำนักการประชุม สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักเลขานุการ สำนักวินิจัยและคดี สำนักผู้ตรวจการ สำนักผู้ตรวจสอบภายใน และกลุ่มงานวิชาการ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนที่ไม่สังกัดด้านกิจการ
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

3.3.4 อัตรากำลัง

ภาพรวมจำนวนพนักงานในส่วนกลาง 920 คน แบ่งออกเป็น 4 ระดับตำแหน่ง
ดังนี้

- ตำแหน่งบริหารระดับสูง 43 คน
- ตำแหน่งบริหารระดับกลาง 105 คน
- ตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลาง 638 คน
- ตำแหน่งปฏิบัติงานระดับต้น 134 คน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรเทพ ล้อมพรหม (2544) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทางสังคมวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูง และปัจจัยทางสังคมวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับตำแหน่งความรู้สึกร่วมองค์กรพึงพาได้ ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายในงาน โดยตัวแปร

อิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 ($R^2 = .666$) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และโอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่าลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดี ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เสาวณีย์ ภูทอง (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับบริหารชั้นกลาง จำนวน 118 คน พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานทั้ง 3 ด้าน คือความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ธณัฐชา รัตนพันธ์ (2550) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 87 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 58 2. ความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด ตามลำดับ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความอยู่รอดตามลำดับ

อุษณะ อำนวยสกุลฤทธิ์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยทางด้านงานทั้ง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สุนันท์ สิริลือสกุลเพชร (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 255 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รางวัล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

ศิริเกศ สิงห์ศิริ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์กรการคำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช และคณะ (2553) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพัน

ต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิวัฒน์ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมา ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ทำตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนพนักงานราชการกับข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ผลป้อนกลับของงานและทัศนคติของกลุ่มงาน

เทอดอนันต์ แฉล้มเขตต์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด พนักงานที่มีอายุตัวและอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

เพียงพิศ รัชท์ทอง (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร บุคลากรที่มีระดับความรับผิดชอบและ
รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในงานและความท้าทาย
ของงาน ตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 64.1

