

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นเรื่องที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การบริหารงานขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยพลังจากทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นกำลังช่วยในการผลักดัน เพราะทรัพยากร หลักอื่น ๆ ทางด้านการบริหารไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือการบริหารงานต่าง ๆ จะไม่ สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยตนเอง แต่จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการนำเอาทรัพยากรด้าน การบริหารเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ ดังนั้น หากองค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ อย่างเหมาะสมจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายสำคัญขององค์กรได้

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัย สำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ (พิชิต เทพวรรณ 2554 : 16) ในการดำเนินการของ องค์กร ทุกฝ่ายงานหรือทุกแผนกส่วนแล้วแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้สร้างสรรค์งานให้กับองค์กร ดังนั้นการได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นั้น ไม่ใช่เรื่อง ง่าย เพราะการที่บุคลากรจะอยู่กับองค์กรนานเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความผูกพันของเขา กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ขอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และ ปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันอัน เนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหลายประการ เช่น การ ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน (ชูชัย สมितिไกร 2554 : 324) การวิจัย แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพ

ของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปจากองค์กร องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะเกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการ เช่น บุคลากรมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูงไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม เป็นต้น

เทศบาลเมืองมาบตาพุด เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งเมื่อ วันที่ 3 มกราคม 2535 ดำเนินภารกิจครอบคลุมพื้นที่ 5 ตำบล โดยในภายหลังภารกิจเพิ่มขึ้นจากเดิม จากผลของรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงย่อมมีความเต็มใจและความพร้อมมากขึ้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

อย่างไรก็ตาม พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2554 มีอัตราการโอนย้ายและลาออกของบุคลากรจำนวน 55 อัตรา ซึ่งการเคลื่อนไหวดังกล่าวอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นข้อมูลหนึ่งซึ่งบ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอาจไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองมาบตาพุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด ทั้งในส่วนของบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อค้นพบจากการศึกษานำเสนอแก่ผู้บริหารของเทศบาลเมืองมาบตาพุด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มพูนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีในการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

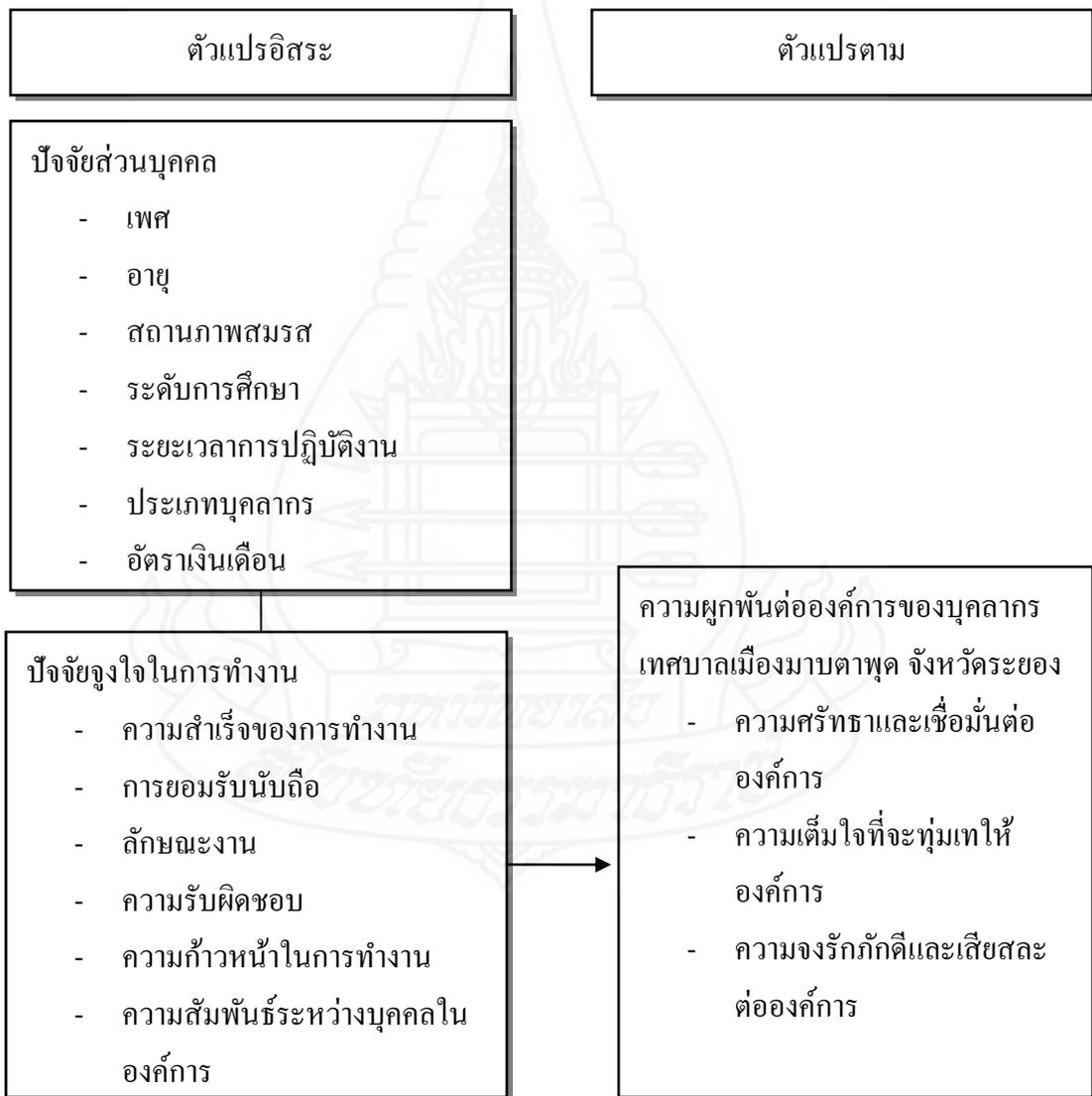
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น Allen and Meyer, Steers, Gubman และ Herzberg และสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคลากรและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 664 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการในช่วงเดือนกรกฎาคม 2555

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน

5.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร

5.3 ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร หมายถึง ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น ความเชื่อว่าหน้าที่การงานจะสร้างความมั่นคงให้แก่ตน

5.4 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร หมายถึง ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ การไม่ปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของตน

5.5 ความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร หมายถึง การปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงาน ความรู้สึกว่าเป็นอนาคตขององค์กรเปรียบเสมือนอนาคตของตนเอง

5.6 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

5.7 ความสำเร็จของการทำงาน หมายถึง ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงาน

5.8 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกสำคัญขององค์กร การได้รับการยอมรับและชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้

5.9 ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ การได้รับแจ้งผลการปฏิบัติงานเมื่อมีการประเมินผลงาน

5.10 ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้เอง การได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ การมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาลดจนวิธีปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา

5.11 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับความสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในงาน และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน

5.12 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การได้รับความสนับสนุนและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5.13 บุคลากร หมายถึง พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ รวมทั้งลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความผูกพันของบุคลากรและสามารถนำไปใช้ประกอบการพัฒนา และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

6.2 ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำเสนอต่อผู้บริหาร สำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองมาบตาพุด

6.3 สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

