

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในอดีตมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากนัก เพราะมีแนวความคิดว่า เมื่อมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดก็สามารถจ้างได้ตามความต้องการ การจะได้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีหรือไม่ อยู่ที่ความสามารถในการเลือกสรร หากยังไม่สามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานได้ หรือบุคลากรที่มีอยู่ไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน หรือบุคลากรที่มีอยู่แล้วไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์การต่อไป องค์การก็จะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน โดยมองว่าองค์การมีเงินสามารถที่จะจ้างใครก็ได้ มีความสามารถอย่างไรก็ได้เข้ามาทำงาน แต่ในการปฏิบัติไม่เป็นเช่นนั้น การที่จะสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามานั้น กระทำได้ยากซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการสรรหามากมาย และองค์การจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสรรหา ฉะนั้นหากองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานกับองค์การ องค์การพึงต้องเก็บรักษาบุคลากรดังกล่าวเอาไว้ ประจุทรัพยากรที่มีคุณค่าควรแก่การวางแผน องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทรัพย์สินแต่เป็นทรัพยากรทางการจัดการที่ไม่สามารถซื้อมาได้ง่ายด้วยเงิน องค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นองค์การที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

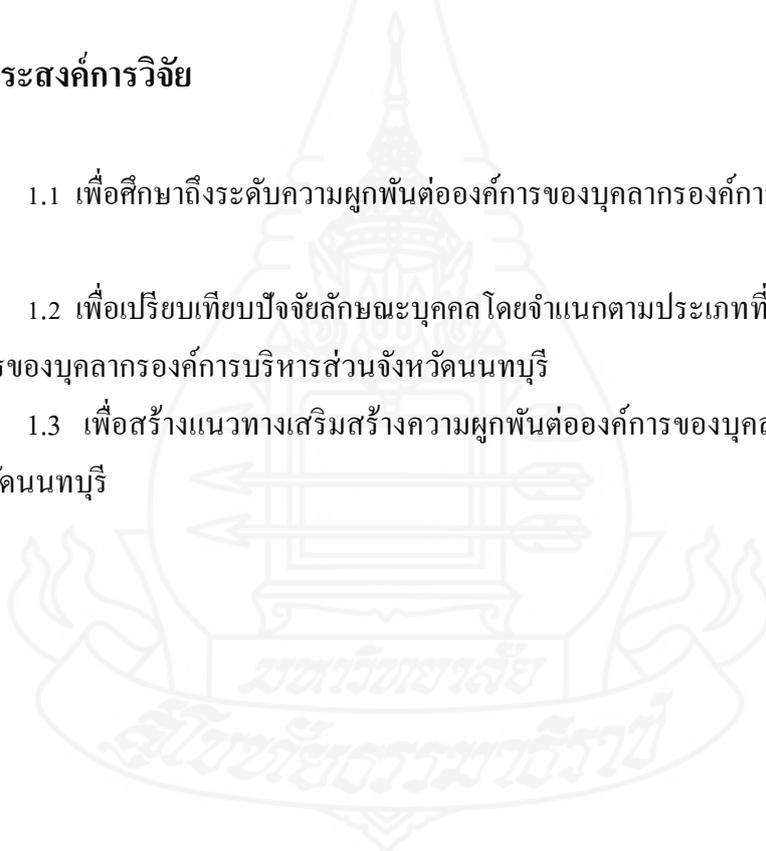
ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ (อ้างอิง) กับประสิทธิผลขององค์การและมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ บุคลากรก็จะไม่เอาใจใส่กับการปฏิบัติงานของตน โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้อง ทำนุบำรุงให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ อุดมการณ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นย่อมมุ่งมั่นและพยายามให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ด้วยการให้ทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาอยู่เสมอ การเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์

มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพราะการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีนั้น จะเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งในกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการดำเนินการทางกลยุทธ์ที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะถ้าหากผู้นำองค์กรมีเป้าหมายที่จะให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงด้วยแล้ว ที่ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรที่หวังและตั้งเป้าหมายนั้นได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งตัวแปรที่สำคัญก็คือทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และจะเป็นกลไกสำคัญที่จะนำให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลโดยจำแนกตามประเภทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 1.3 เพื่อสร้างแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี



3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันอย่างไร พิจารณาได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพัน

4. สมมุติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันด้วย ดังนี้

4.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.8 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

5.1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5.1.2 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

5.1.3 ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน

5.1.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

5.3 ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน

1,164 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะอันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สายงาน ตำแหน่งงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ เงินเดือน สถานภาพ

6.2 **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและการมีภาระงานที่เหมาะสม ซึ่งได้แก่

6.2.1 **ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสมีรายได้และผลประโยชน์มากขึ้น

6.2.2 **ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่องค์กรได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

6.2.3 **ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานและงานที่ทำอยู่ทำทาบกับความรู้อความสามารถ

6.2.4 **ภาระงาน** หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานและความมีระบบชัดเจนในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

6.3 **ประสพการณ์ทำงาน** หมายถึง ประสพการณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการสั่งสมตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

6.3.1 **ความพึงพอใจขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่บุคลากรในหน่วยงาน

6.3.2 **ทัศนคติที่มีต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพองค์กร โดยรวมว่าเป็นอย่างไร

6.4 **ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการปฏิบัติงานยุติธรรม

6.4.1 ความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ เช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อม เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

6.4.2 ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

6.4.3 ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

6.4.4 การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้รับความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถโดยปราศจากอคติอย่างแท้จริง

6.5 ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและการได้รับสวัสดิการ

6.5.1 ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและการได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม

6.5.2 การได้รับเงินค่าจ้างพิเศษ หมายถึง การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ

6.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างตามภารกิจ ซึ่งรับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน

6.7 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เป็นแนวทางที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

7.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงบริหารงานขององค์กรในด้านการใช้กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานด้านการจัดสรรอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ในอนาคต

7.3 เป็นประโยชน์กับผู้บริหาร ในการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

