

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร ซึ่งทุกระบบในองค์กร จะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และอุทิศตนให้แก่องค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในองค์กรของรัฐ ข้าราชการ ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติซึ่งจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสำคัญ และปัจจัยที่จะทำให้ การดำเนินงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การที่ข้าราชการ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งในปัจจุบันองค์กรของรัฐต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น ปัญหาเรื่อง กฎระเบียบต่าง ๆ ของระบบราชการที่ทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว ปัญหาเรื่องขาดระบบ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและยุติธรรม ปัญหาการย้ายหน่วยงาน และปัญหาการลาออก ของข้าราชการ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยตรง ซึ่งผู้บริหาร จะต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจจะปรับปรุงแก้ไขปัจจัยในด้านการทำงาน เช่น การทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีความเป็นอิสระคล่องตัวมากขึ้น การปรับระบบการพิจารณา การเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมมากขึ้น เมื่อปัจจัยด้านงานดีขึ้น ก็อาจส่งผลให้ ข้าราชการเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอุทิศตนให้แก่องค์กร และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์กรก็จะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 สังกัดอยู่ภายใต้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ในการบริหารงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีปลัดองค์การ

บริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าส่วนราชการ และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด การบริหารงานบุคคลจะอยู่ภายใต้ระเบียบการบริหารงานบุคคล โดยมีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ออกระเบียบเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งถือปฏิบัติ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่พนักงานส่วนตำบลมีการ โอนย้ายสับเปลี่ยน การย้ายสังกัด การมาทำงานสาย การไม่ตั้งใจในการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการบริหารงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานให้ เป็นไปตามนโยบายและเกิดการพัฒนากายในตำบล การที่พนักงานส่วนตำบลมีการ โอนย้ายสับเปลี่ยน การย้ายสังกัด และการไม่ตั้งใจในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไป อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถบริหารงานให้ เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจหาแนวทางที่จะทำ ให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และอยากอยู่กับ องค์กรนั้น ๆ ตลอดไป

ดังนั้นในฐานะที่ผู้เขียนได้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ว่าพนักงานส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้ พนักงานส่วนตำบลเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปเป็นแนวทาง ที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อันจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนา องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารงานให้ เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ บางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 339 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน, 2552)
2. พื้นที่ที่ศึกษา
ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
3. ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้
 - 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1) เพศ
 - 2) อายุ
 - 3) สถานภาพการสมรส
 - 4) ระดับการศึกษา
 - 5) ระดับตำแหน่ง
 - 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 7) อัตราเงินเดือน
 - 3.1.2 ปัจจัยด้านงาน
 - 1) ความมีอิสระในการทำงาน
 - 2) ความท้าทายในงาน

- 3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 5) ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- 6) สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย

3.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

เพื่อที่จะเข้าใจถึงตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้เขียนได้นิยามศัพท์เพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้
พนักงานส่วนตำบล หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีกา
 ระเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2539 ให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยได้รับเงินเดือน
 จากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานส่วนตำบล ผู้ตอบแบบสอบถามในวันที่ตอบแบบสอบถาม
 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปี ขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของพนักงานส่วนตำบล ผู้ตอบแบบสอบถาม
 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ โสด และสมรส (รวมหม้าย และหย่าร้าง)

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานส่วนตำบล ผู้ตอบแบบสอบถาม
 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ผู้ตอบแบบสอบถาม
 ครองอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับ 1-3 และตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานส่วนตำบลผู้ตอบแบบสอบถาม
 รับราชการ นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่ง
 ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1-2 ปี และ 3 ปีขึ้นไป

อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานส่วนตำบลผู้ตอบแบบสอบถามได้รับจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท และมากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป

ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งวัดได้จากระดับของการกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน ระดับของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงาน ขอบเขตในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน และขอบเขตในการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

ความท้าทายในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาพร้อมตลอดเวลา

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงานโดยได้รับการยอมรับ การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอยู่เสมอ

ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีคุณค่าต่อองค์กร รวมทั้งรู้สึกว่าตน

เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

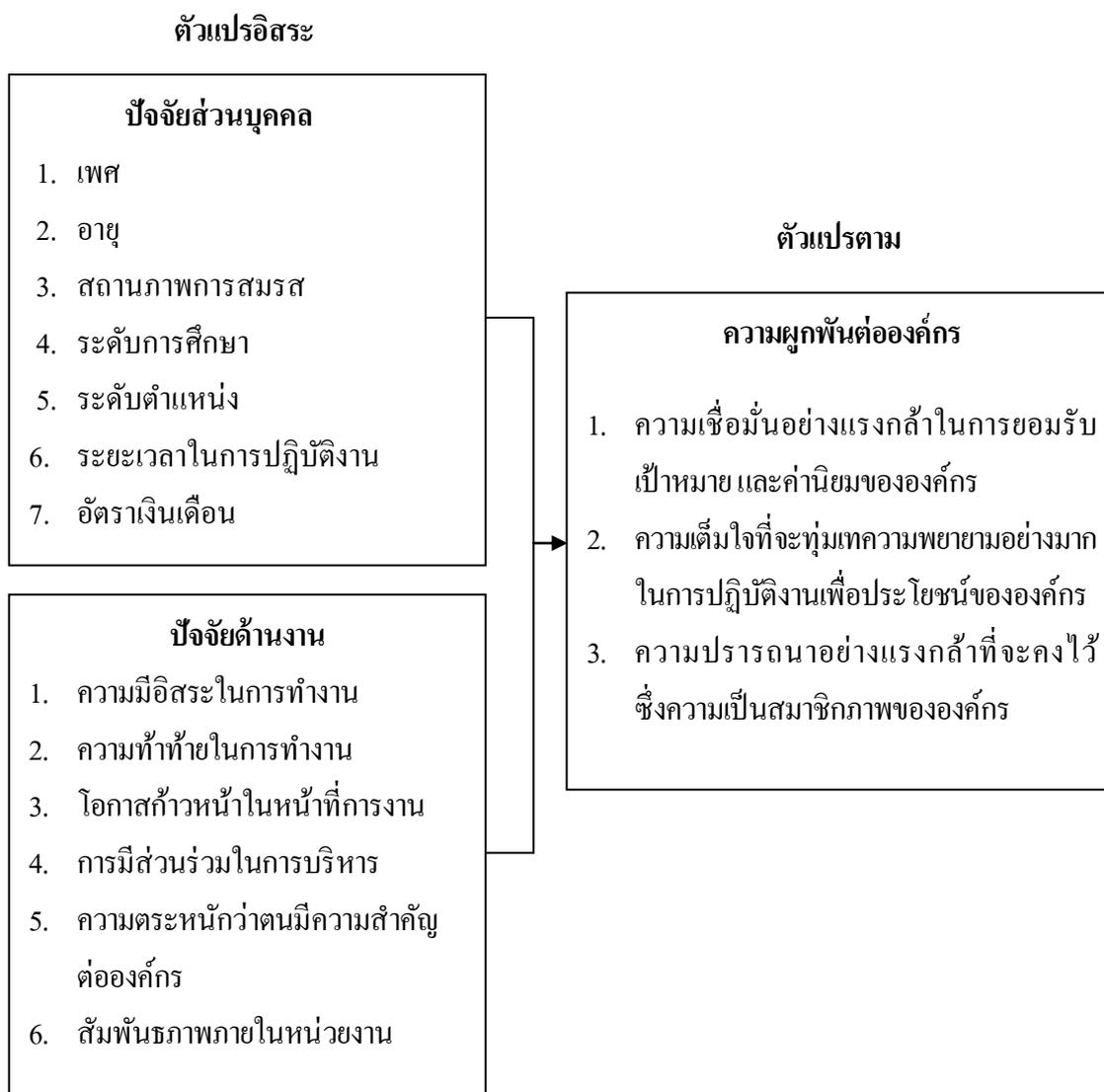
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อองค์กร ซึ่งวัดได้จาก

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเข้าใจถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเข้าใจถึงระดับความผูกพันระหว่างปัจจัยด้านงานกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรคและสามารถค้นหาวิธีการแก้ไขให้พนักงานส่วนตำบลมีความภาคดีและความผูกพันต่อองค์กร