

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์มีการแข่งขันกันสูงในเชิงธุรกิจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร แต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวย่อมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรต่างๆ จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่หากบุคลากรไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมา และเป็นอุปสรรคในการที่จะนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อความ อยู่รอดขององค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ การขาดการปฏิบัติงาน ลา หรือมาปฏิบัติงานไม่ตรงเวลา มีน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กร ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ บรรยากาศด้านจริยธรรมในองค์กร ซึ่งหมายถึง ลักษณะของการที่บุคคลในหน่วยงานอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่เคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน ยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นมิตร ใช้คำพูดในทางสร้างสรรค์ มุ่งปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก มีจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน และร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา และข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะ องค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึก

ปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือ โอน ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (ดวงพร พรวิทยา. 2540:1)

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง ในฐานะที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่ดูแล และจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของท้องถิ่นอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมและประเทศชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง โดยได้เสริมสร้างองค์ประกอบต่างๆ ให้เกิดความผูกพัน เพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนอย่างเต็มที่ อันเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง ได้ย้ายที่ทำการใหม่ พบว่ายังมีจุดอ่อนด้านสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารยังไม่ได้รับการปรับปรุง ทำให้อุณหภูมิภายในและภายนอกตัวอาคารสูง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ขององค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาและหาวิธีการเสริมสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง สามารถทำให้การบริหารงานของคณะผู้บริหาร ทั้งฝ่ายการเมือง และพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มี 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร จากการบูรณาการตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1995 : 71 – 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 254 – 255)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจึงให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรใน 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ ปราศจาก กลิ่น เสียง รบกวนขณะทำงาน การถ่ายเทของอากาศของที่ทำงาน การจัดบริเวณรอบอาคารที่ทำการ ตลอดจนการมีวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่คนในด้านต่างๆ อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนในการ

ปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาฝึกอบรมงานเพิ่มเติม รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร หมายถึง การมีความภูมิใจในองค์กร การยอมรับนโยบาย การร่วมแก้ไขปัญหาแรงบันดาลใจในการทำงาน การรักษาชื่อเสียงขององค์กร และความเป็นองค์กรที่น่าทำงาน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ การได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตนมีความรู้ มีความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของตนมีความสำคัญต่อการสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว และการได้รับความสนใจ ใส่ใจ ไม่มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาช่วยสอนงาน ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง

3. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2555 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554) มีสถานภาพเป็นบุคลากรในกิจการขององค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน และมีตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2555 – 2557) และแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555) ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลสองห้อง กำหนดขึ้น