

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์กรใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงได้นั้น จำเป็นที่จะต้อง ผสานปัจจัยด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานอย่างเหมาะสม ทั้งปัจจัยในด้านเงินทุน ด้านวิธีการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และที่สำคัญคือ ปัจจัยเรื่องบุคลากร เพราะในการบริหารงานในปัจจุบันถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในองค์กร (กมลลักษณ์ สันติวงศ์, 2550) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าจากการทำงานให้เกิดขึ้นได้ บุคลากรประเภทนี้นับเป็นทรัพยากรที่องค์กรต้องรักษาไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด แต่โดยธรรมชาติขององค์กรนั้น การเข้าหรือออกของสมาชิกในองค์กรถือเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้ องค์กรจำเป็นต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกจากหลายสาเหตุ เช่น องค์กรเติบโตขึ้น มีการขยายงานมากขึ้น หรือรับบุคลากรใหม่เข้ามาแทนที่บุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องลาออกไป ด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่องค์กรมีความจำเป็นต้องรับสมาชิกใหม่ ล้วนมีผลกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่งต่อองค์กรทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลาออกของสมาชิกระดับสูง อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรได้ เพราะการลาออกนั้นส่งผลให้ต้องมีการโยกย้าย สลับตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งต้องใช้เวลาเตรียมการและปรับตัวนานพอควรกว่า การปฏิบัติงานทุกอย่างจะราบรื่น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว นโยบายการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร รวมถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบรรยากาศของการทำงานในองค์กร โดยเน้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่ความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อถือในอุดมการณ์ขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูง และมีอัตราการขาดงานต่ำ จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ, 2550) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างให้สมาชิกภายในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสร้าง

ความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร พยายามที่จะรักษามูลค่าและพยายามดึงคนที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรโดยใช้แรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและอยากจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (อรอุมา ศรีสว่าง, 2544)

เทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีขนาดใหญ่ มีประชากรที่อาศัยอยู่ภายในเขตพื้นที่เป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย อาทิ ปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านการเมืองการบริหาร จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเหตุผลให้เทศบาลเมืองบ้านสวน จำเป็นต้องกำหนดเป็นภารกิจเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป แต่การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ และเนื่องจากคณะผู้บริหารของเทศบาลเมืองบ้านสวนมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี แต่หากมีการยุบสภาหรือหมดวาระ ก็จะต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารชุดใหม่เข้ามาบริหารแทน ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายในการบริหารงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกับคณะผู้บริหารคณะเดิม ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจจากคณะผู้บริหารชุดใหม่ ก่อให้เกิดการโอนย้าย สับเปลี่ยนสายงานหรือหน่วยงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองบ้านสวนทั้งสิ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อจะได้นำข้อค้นพบจากการศึกษานำเสนอแก่ผู้บริหารของทางเทศบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวนโยบายทางด้านการบริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม อันจะก่อให้เกิดผลดีในส่วนของการสร้างแรงจูงใจความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติการกิจของเทศบาลเมืองบ้านสวนให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

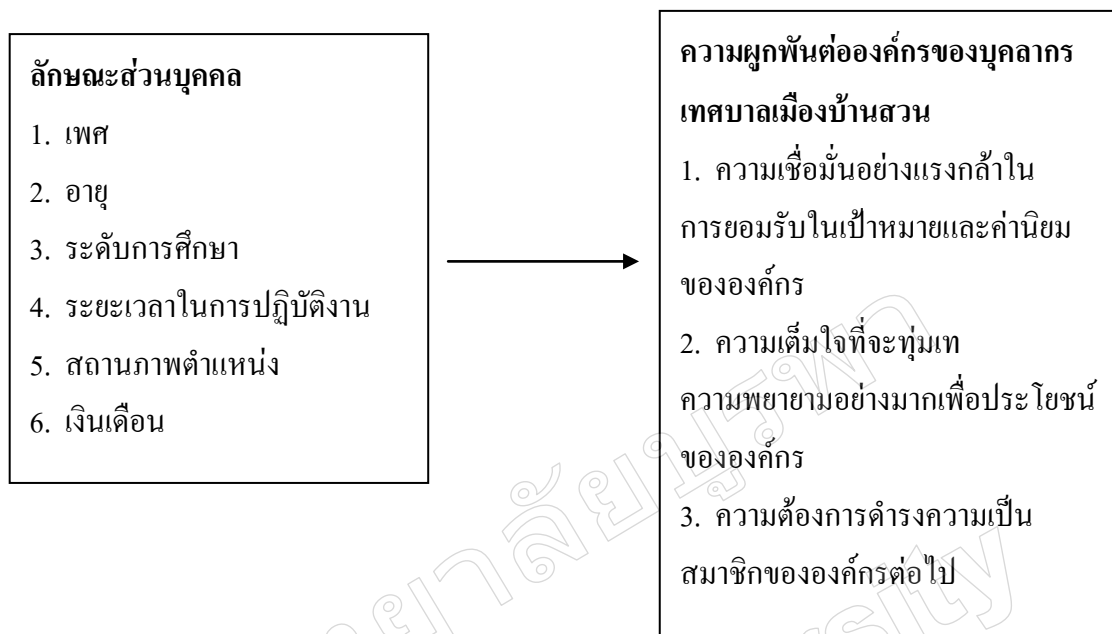
สมมติฐานที่ 6 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเองบ้านเมืองบ้านสวน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของมอว์เดย์, สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982, p. 27) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ ตามแนวคิดของสตีร์ส (Steers, 1977, pp. 46-57) ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 1.3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรที่ศึกษา

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 493 คน
(งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เดือนมกราคม 2556)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 221 คน
โดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane (Yamane, 1967 อ้างถึงใน วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์, 2554)
กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2555 ถึง เดือนเมษายน 2556
โดยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน มีต่อองค์กรและแสดงออกมาทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความเชื่อมั่น ตระหนัก ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวม

1.3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออก

2. บุคลากร หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน แบ่งออกเป็น

2.1 พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดสรรเป็นเงินเดือน

2.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณ หมวดค่าจ้างประจำของเทศบาลหรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

2.3 พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
3. เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหาร สำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบ้านสวน