

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล

การที่องค์การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์การจะต้องใช้ทุนทรัพย์และ ทุ่มเทเสียเวลาจำนวนมากนับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์การสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์การทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์การ และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้นพร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์การให้ยาวนานที่สุด และยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กัน ไปคือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กร เกิดพึงพอใจความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์การ เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มีส่วนหนึ่งขององค์การเช่นเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์การครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำงาน ด้วยเหตุนี้เอง จึงถือได้ ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและ ร่วมงานอยู่กับ องค์การไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์การยังมีความมั่นคงมากกว่า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่าง มั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศ ตนเพื่อองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยง ระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์การให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์การอีก ด้วย

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งที่ แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรม การตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคนที่ มี ต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนาและจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ คิด ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์การ บุคลากรทุกคนในองค์การ มี บทบาท หน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความ ผูกพันของบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์การ บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้น ไขว่คว้าจะมีความผูกพันกับองค์การ (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับ องค์การ ได้ (ณัช อุษาคณารักษ์, 2554)

แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถดูแลรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้อยู่กับองค์การได้ อันเกิดจากองค์การประสบปัญหา คือเมื่อองค์การมีการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้เป็นคนเก่ง และเก่งยิ่ง ๆ ขึ้นไปแล้ว เขาเหล่านั้นก็มักลาออกไปอยู่องค์การใหม่ ปัญหา ใหญ่จึงมาตกอยู่ที่องค์การไม่สามารถดูแลรักษาคนเก่งคนดีให้คงอยู่คู่กับองค์การได้ หรือบุคลากร เกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำ แล้วบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่ มีความจงรักภักดี และ ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์การ ไป ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานที่ทำเกิดความล่าช้า หยุดชะงักขาดความต่อเนื่อง และหาก พิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่งการที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นการสูญเสีย ภาพพจน์ที่ดีขององค์การ อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์การถึงความ

มั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกัน การแทรกซึมบ่อนทางของชาติทำลายความมั่นคงด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยาของประเทศในท้องถิ่นทุรกันดารและในพื้นที่กำหนดที่เพื่อการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ และมีภารกิจในการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ สนับสนุนภารกิจของรัฐในการพัฒนาชาติ ป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติการกิจอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งพัฒนากำลังพลของทหาร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีกำลังพลที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ ครอบคลุมทุกจังหวัดในประเทศไทย มีภารกิจหลักในการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จิตวิทยาของประเทศ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารดีขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาทุก ๆ ด้านพร้อมกันไป ทั้งทางวัตถุและจิตใจ อันเป็นการช่วยเหลือประชาชนตามหลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายที่จะช่วยเหลือเพื่อให้ประชาชนช่วยตนเองได้ต่อไป

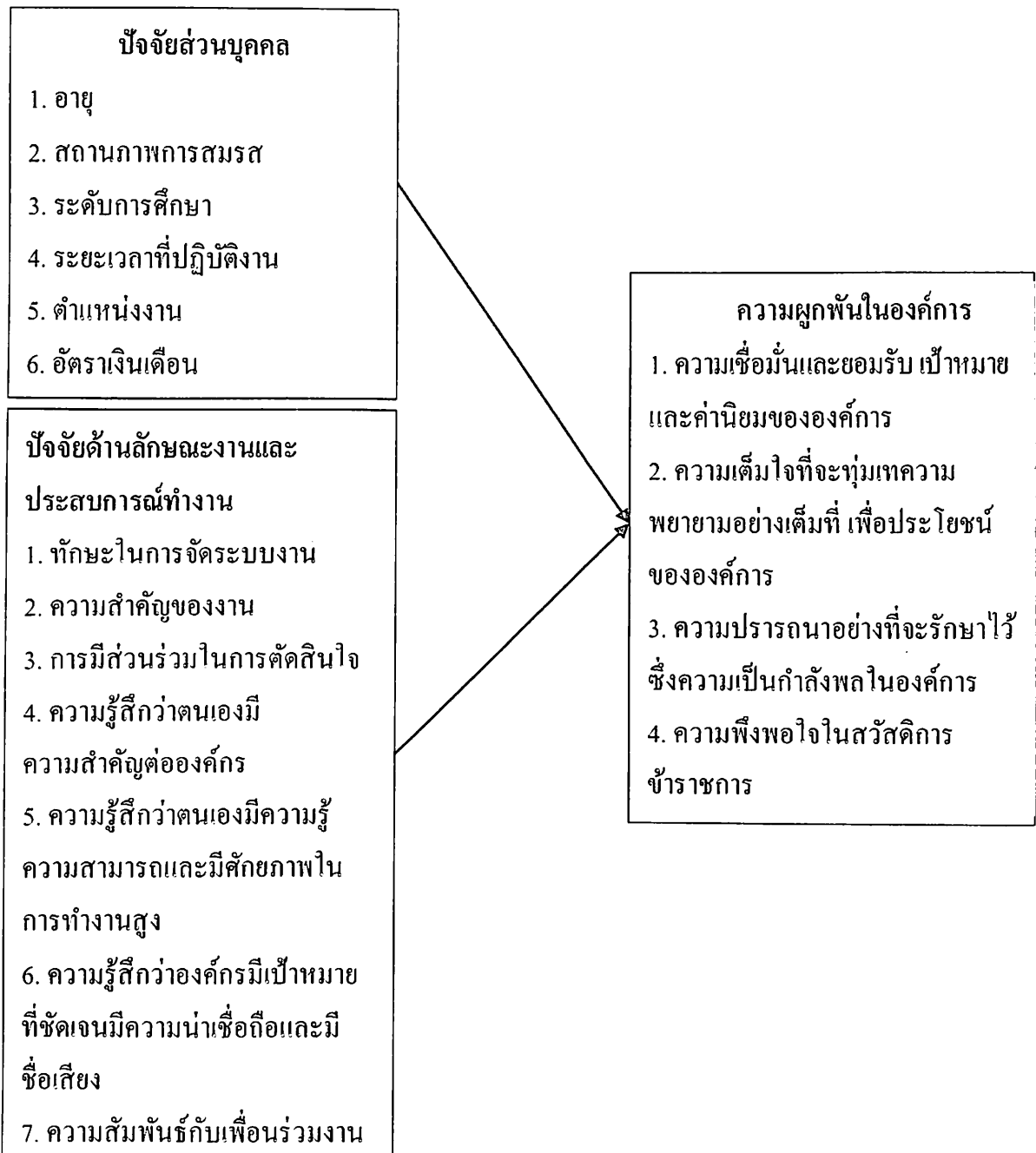
จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่หลากหลายเริ่มตั้งแต่การวางนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และปฏิบัติการทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผลการปฏิบัติงานดังกล่าวจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น กำลังพลของหน่วยจึงเป็นส่วนที่สำคัญ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างพลังขับเคลื่อนการทำงานให้ข้าราชการ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.4 สมมติฐานการศึกษา

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย และวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.5.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาคือข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ มกราคม - พฤษภาคม 2563

1.5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

2) ตัวแปรด้านปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทักษะในการจัดระบบงาน ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง ความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.5.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร และมีความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.6.2 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และองค์กรอื่นที่สนใจนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร สร้างวัฒนธรรมและความผูกพันที่ดีของคนในองค์กร เพื่อดูแลรักษาเขาเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

นิยามศัพท์เฉพาะ

Talent People หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูงมีความคิดสร้างสรรค์ เต็มไปด้วย ความสามารถที่หลากหลาย สามารถสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเกิดผลประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้น จิตใจเข้มแข็ง แม้ต้องฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มองโลก ในแง่ดี บุคลิกภาพดีมีพรสวรรค์โดดเด่นกว่าผู้อื่น และมีความสามารถในการเรียนรู้

หน่วยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง เป็นหน่วยงานของรัฐ ขึ้นตรงกับกองบัญชาการกองทัพไทย ภารกิจในการพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคง

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนข้าราชการทหารของหน่วยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่พนักงานแต่ละบุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้หาของพนักงานในการ ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งโดยเกิดความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ความรู้สึกรู้หาตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้หาองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความ น่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกรู้หาทางด้านจิตใจที่ดีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในด้านการดำเนินการ ความมั่นคงขององค์กร ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ จนกระทั่งเกิดความภาคภูมิใจที่จะทำงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง