

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน องค์การใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559)

บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กร ในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือกฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540)

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (สำราญ บุญรักษา, 2539, หน้า 42)

การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลไม่ได้มีการจำกัดขอบเขตอยู่เพียงแค่การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังคงต้องตระหนัก

ถึงสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป นับตั้งแต่การรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การคือ การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์การมีความพึงพอใจ ความรักความผูกพัน ความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์การ ความภาคภูมิใจในการก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์การ และรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป โดยที่องค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรไว้ด้วย เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างชื่อเสียง ความสำเร็จให้กับองค์การ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก และเห็นผลประโยชน์ขององค์กรสำคัญกว่า

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีภาระหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้บริการ และสร้างความพึงพอใจประชาชนในพื้นที่ จังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งการบริหารราชการออกเป็น 18 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองกิจการสภา กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการศึกษา กองพัฒนา ชนบท กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์ท่องเที่ยว ศูนย์กีฬา ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศูนย์จัดหาและพัฒนารายได้ ศูนย์ประชาสัมพันธ์ บึงฉวากเฉลิมพระเกียรติ สถานีขนส่งผู้โดยสารด้านข้าง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นผู้นำสูงสุด มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรจำนวนทั้งสิ้น 377 คน ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรภายในองค์กรมีอัตราการเข้า – ออก โยกย้าย เปลี่ยนสายงานเป็นจำนวนมากค่อนข้างมาก ส่วนหนึ่งอาจจะมาจากสาเหตุความก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างจำกัด ทำให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีบางคนแสวงหาหนทางเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตของตนเอง เช่น การลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ โอนย้ายไปรับราชการในส่วนราชการอื่นหรือย้ายกลับภูมิลำเนา เป็นต้น ขณะที่ข้าราชการส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถเลื่อนขั้นได้ ก็เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวัน ๆ ในขณะที่บุคลากรส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและมีความรู้สึกที่ไม่มีมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวัน ๆ แบบเช้าขามเย็นขาม โดยไม่มีความรู้สึกผูกพันและรักในองค์กร (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี, 2561)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพราะความรู้สึกผูกพันและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ จะทำให้

บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจ ท้วมเทแรงกายแรงใจ ไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ และจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กรที่ตั้งไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อบัณฑิตที่มีความสัมพันธ์รื่องค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

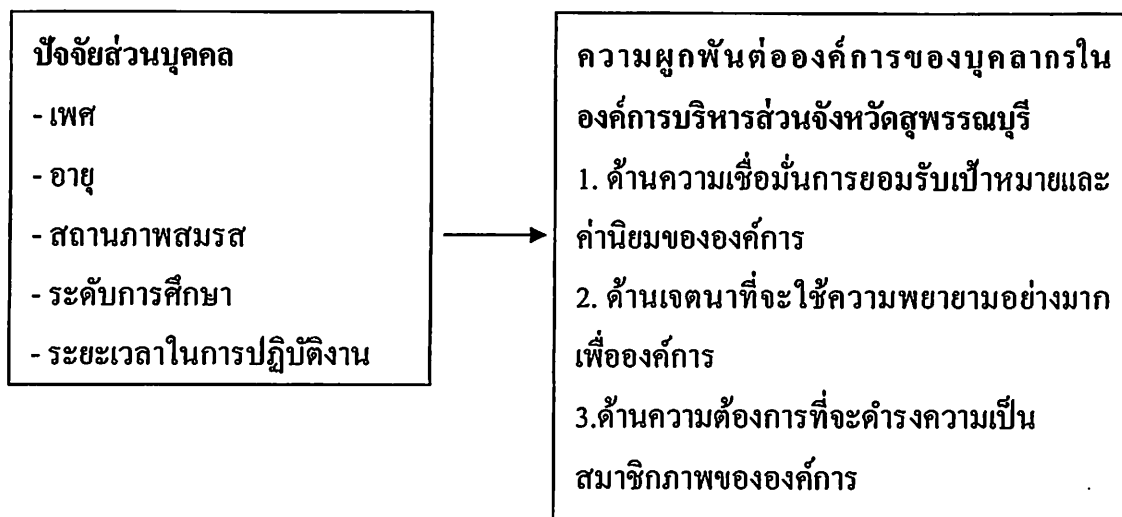
1.3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้

1.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยคือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากตัวแปรข้างต้น สามารถเขียนกรอบแนวคิดได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบไปด้วยข้าราชการจำนวน 127 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 11 คน พนักงานจ้าง จำนวน 185 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 377 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1. ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. เจตนาธรรมที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง เดือน พฤศจิกายน 2561 – มีนาคม 2562

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

1.6.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถนำตัวแปรด้านต่างๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.7.1 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

1.7.2 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่างคือเพศชาย และเพศหญิง

1.7.3 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 20-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปีและ 51 ปีขึ้นไป

1.7.4 สถานภาพสมรส หมายถึงสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส หม้าย และหย่าร้าง

1.7.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเริ่มปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.6 ระดับรายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด สุพรรณบุรีในแต่ละเดือน

1.7.7 ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) หมายถึง ความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีความ เชื่อมมั่นต่อองค์การยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่ จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีความปรารถนาที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเอาไว้ ได้แก่

1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึก เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่องค์การได้กำหนดไว้

2) เจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรยอม สละเวลา กำลังแรงกาย แรงใจ ความคิดและสิ่งต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มที่ โดยมี ความมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้วางแผนไว้

3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง ความ ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรคนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ โดยไม่มีความคิดที่จะ ลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ