

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE EMPLOYEES COMMITMENT TO LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN NORTH EASTERN REGION THAILAND

อิติวุฒิชัย หนัมนี่

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email : ammo_2006@hotmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
Email : 1281sn@gmail.com

พล.ท.ดร.วิระ วงศ์สรรค์

อาจารย์พิเศษ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email : p.k.16@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email : phadung170@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (2) เพื่อเสนอรูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่เป็นการสร้างความรู้สึกของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กรและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยอาศัยองค์ประกอบ ในการสร้าง ความผูกพัน 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการติดตาม และประเมินผลการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ในการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการสร้าง ความผูกพันภายในองค์กร กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ กระบวนการด้านการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการการมีส่วนร่วม และกระบวนการสื่อสารทั้งสามกระบวนการนี้ เป็นกระบวนการที่สร้าง ความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้รูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการสร้าง ความผูกพันด้วยตัวแบบ 3Hs ซึ่งได้แก่ ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the enhancement of organizational commitment of employees in local government organizations in the North Eastern Region, and 2) to propose a model for enhancement of organizational commitment of employees in local government organizations in the North Eastern Region. Research findings were as follows: The concept of enhancement of organizational commitment was the concept of creating the feelings of local government organization employees to love the organization and want to remain and achieve career growth in the organization. There were three elements of organizational commitment enhancement, namely, working process, organizational shared values and culture, and regularly monitoring and appraisal. The enhancement of organizational commitment of local government organization employees in the North Eastern Region emphasized three working development processes: on the job training and coaching, participative responsibility, and organizational communication. These three elements were factors enhancing organizational commitment of local government organization employees in the North Eastern Region. The model for enhancement of organizational commitment of local government organization employees in the North Eastern Region was the 3 H's Model: Head (thinking together), Heart (unity of feeling), and Hand (performing together).

KEYWORDS : Organizational commitment, Model

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุก ๆ องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้น จะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านให้กับองค์กรและปฏิบัติงานให้กับองค์กร ในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้น บุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541: 65) หรืออาจกล่าวได้ว่าการมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น สิ่งแรกที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงรักษาคุณภาพการบริการขององค์กร

ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปฏิบัติ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น การสูญเสียบรรยาภาศที่ดีในการทำงาน ประสิทธิภาพในองค์กรอาจลดต่ำลงและมีแนวโน้มการลาออกจากองค์กรที่จะเกิดขึ้น เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 20 จังหวัดนั้นมีจำนวนองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 2,655 แห่ง จาก 329 อำเภอซึ่งในจำนวนทั้งหมดนั้นมีจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตการปกครองขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 21,956,766 คน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2555) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดนั้นได้มีเครือข่ายการประสานงาน ในส่วนของการบริหารงานซึ่งก็จะอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บริหารระดับท้องถิ่นอีกต่อหนึ่ง

ในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลดังกล่าวนี้ ได้มีบาง อบต. ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กรดีเด่น และดีเยี่ยมซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ที่

ทำงานภายในองค์กรนั้นๆ การได้มาซึ่งรางวัลดังกล่าวย่อมเกิดขึ้นจากการตั้งใจทำงานและความเอาใจใส่ของพนักงาน ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน จึงทำให้เกิดความสำเร็จขึ้นภายในองค์กรได้ และสิ่งเหล่านั้นถือว่าเป็นความสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร ที่เป็นเช่นนั้นก็ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเกิดความผูกพันและความรักภายในองค์กรจึงมีความต้องการที่จะทำงานและพัฒนาสายงานของตนให้มีประสิทธิภาพและเมื่อพนักงานในแต่ละฝ่ายมีความรักหรือมีความคิดเช่นนี้แล้วก็ย่อมจะทำให้ทั้งองค์กรมีการพัฒนาเป็นไปในทางเดียวกัน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามไปด้วย

จากจำนวน 2,655 แห่งของจำนวน อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออันยังมี อบต.อีกจำนวนมากที่ไม่เคยได้รับรางวัลอะไรเลยจากหน่วยงานทางราชการต่างๆ ที่มีการบริหารราชการเหมือนกันและได้รับงบประมาณจัดสรรตามสัดส่วนที่รัฐบาลจัดให้ อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานราชการ หรือเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงผู้บริหารเองมีการประสานงานหรือการบริหารไม่สอดคล้องกันต่างฝ่ายต่างทำ กล่าวคือ ไม่มีความสามัคคีกันในหมู่สมาชิกจึงทำให้ประสิทธิภาพของงานที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร จึงเป็นเหตุให้ไม่ได้รับรางวัลอะไรเลย ส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงานที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้นผู้วิจัยคิดว่าอาจจะ เป็นเพราะพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่ใส่ใจในภาระงานที่ตนทำหรือทำหน้าที่ของตนไม่มีเท่าที่ควรดังกล่าวแล้ว กกกกกกกด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ทราบถึง การสร้างรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Organization) เกิด Knowledge Worker ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ของสังคม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กรที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนและจะเป็นรูปแบบของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรสำหรับหน่วยงานที่มีการพัฒนา งานที่ไม่มีประสิทธิภาพให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเสนอรูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ด้านเนื้อหาและเอกสาร มุ่งศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยเน้นศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับในสังคม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสวัสดิการในองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ขอบเขตด้านประชากร

ได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มผู้นำขององค์กร ได้แก่ นายกฯ หรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากนายกฯในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดเอา อบท. ที่อยู่ในจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการประจำจังหวัดซึ่งมีทั้งหมด 5 จังหวัดและเป็น อบท. ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีจากรัฐบาลอย่างน้อยสามปีขึ้นไป

2.2 กลุ่มที่เป็นข้าราชการ และพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวใน อบท.ประธานสภา อบท. สมาชิกสภา อบท. จำนวน 320 คนจากทั้งหมด 5 อบท.

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษา ด้านพื้นที่ไว้ดังนี้ จะทำการศึกษาพนักงานและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปของแต่ละจังหวัดที่เป็นจังหวัดศูนย์ปฏิบัติการประจำจังหวัดรวม 5 จังหวัดๆ คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร และจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดละ 1 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

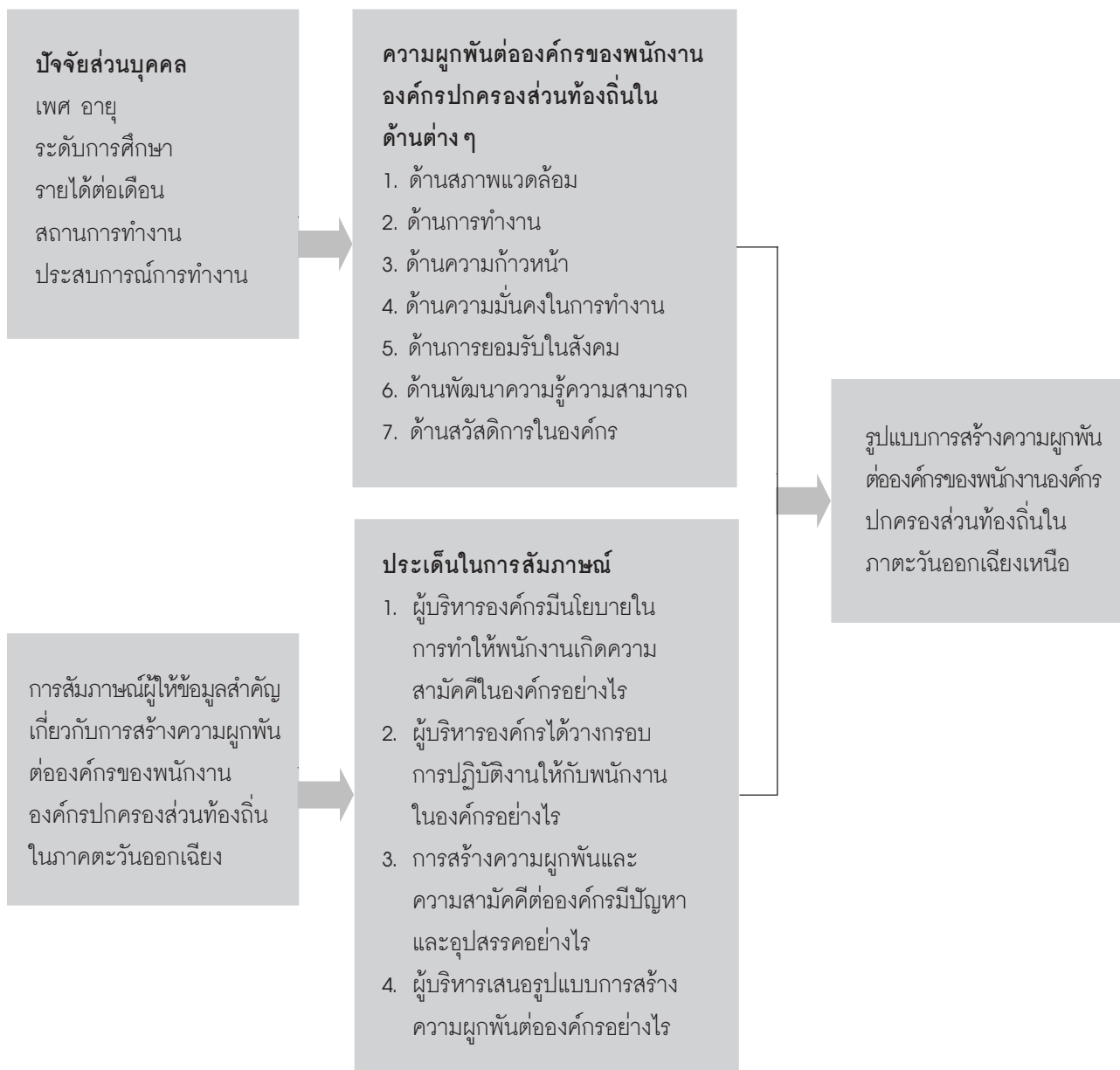
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556 รวมระยะเวลา 1 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดและประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งหลายมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย กล่าวคือ ด้านสิ่งแวดล้อม (ระดับชัยพฤกษ์, 2542: 12-15) ประยุกต์มาจากแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของระดับ ชัยพฤกษ์ ด้านการทำงาน (Herzberg, 1964: 3-7) ประยุกต์มาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ด้านความก้าวหน้า (สมัยศ นาวิกการ, 2545: 370-371) ประยุกต์



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

มาจากทฤษฎีของเครย์ตัน พี เอท์เดอร์เฟอร์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการยอมรับในสังคม (Maslow, 1974: 66-67) ประยุกต์มาจากทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาโลว์ (Maslow) ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537: 392-393) ประยุกต์มาจากทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของธงชัย สันติวงษ์ และด้านสวัสดิการในองค์การ (Becker, 1970: 222) ประยุกต์มาจากทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้ คือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ใช้วิธีการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หมายถึง นายกองคการบริหารส่วนตำบล/นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ปลัดเทศบาลตำบล ในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดนครราชสีมา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือการวิจัยไว้ 2 แบบ คือ (1) เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ และ (2) เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักโดยการดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 177 ชุด นำมาตรวจสอบ

ความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบแบบสำรวจเพื่อความถูกต้องอีก 1 ครั้ง แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสดังกล่าวลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูลดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545 : 254)

(1) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation)

(3) ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีขั้นตอนดังนี้

(1) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

(2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

(3) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ทางวิชาการ มาสร้าง เป็นบทสรุปพร้อมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้น ความเชื่อมโยง เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อ ข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปได้ตามประเด็น สำคัญดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 71.19 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.93 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.24 มีสถานะเป็นข้าราชการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.76 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5- 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.55

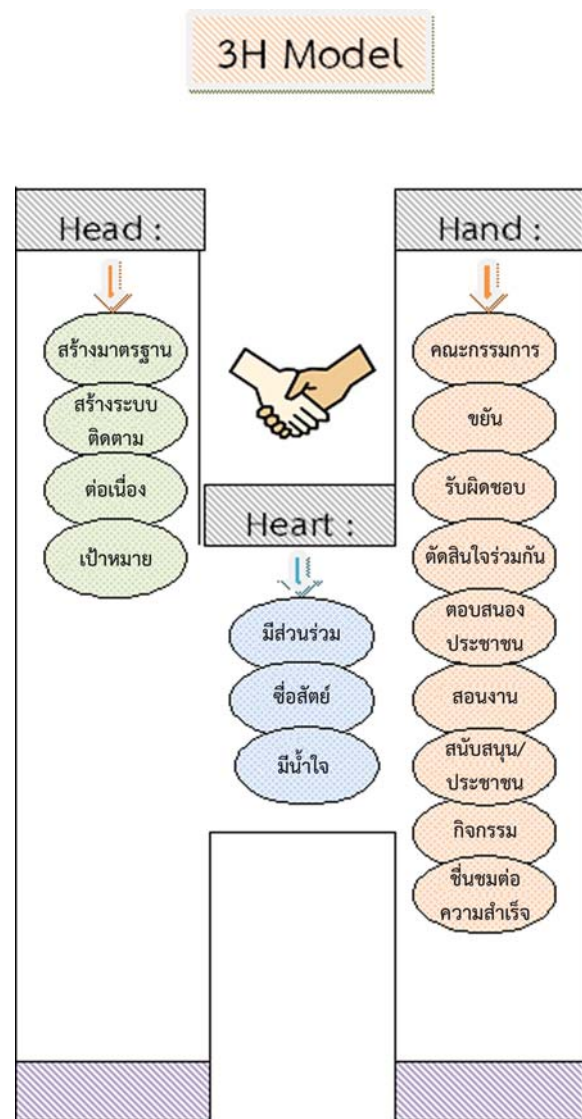
ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ด้านที่มีความผูกพัน มากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 รองลงมา ด้านการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 น้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ใน ระดับปานกลาง 6 ด้าน

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้านสภาพแวดล้อม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการใช้กำหนดมาตรการ 5ส อย่างต่อเนื่อง รองลงมาองค์กรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ต่างๆ เป็นอย่างดี และน้อยที่สุดคือสถานที่ทำงานมีสถานที่ ประชุมพยาบาลเบื้องต้น

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้านการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ ในสังคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถนำเสนอ รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร



แผนภาพที่ 2 โมเดลการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเรียกว่า 3H-Model กล่าวคือเป็นโมเดลของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งโมเดลดังกล่าวได้ประยุกต์ใช้หลักธรรมที่เรียกว่า "ไตรสิกขา" เป็นตัวสำคัญในการควบคุมกระบวนการของ H ทั้ง 3H นั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังได้แสดงรายละเอียดโมเดลดังนี้

จาก Model อธิบายได้ว่ารูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันอันประกอบด้วย 3H ซึ่งได้แก่ Head (ร่วมคิด) Heart (ร่วมใจ) และ Hand (ร่วมมือ) ซึ่งในแต่ละปัจจัยนั้นจะต้องอาศัยหลักของไตรสิกขามาเป็นตัวควบคุมเพื่อให้กระบวนการดำเนินในแต่ละปัจจัยนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวคือ หลักไตรสิกขานั้นเป็นหลักที่กล่าวถึงการมีประพฤติที่ดี การตั้งใจทำงานด้วยความตั้งมั่น มั่นคง และการใช้สติปัญญาในการไตร่ตรองพิจารณาในสิ่งที่จะกระทำอย่าง เป็นกระบวนการและถูกต้องเป็นประโยชน์กับคนส่วนรวม ซึ่งตรงกับภาษาบาลีว่า อธิศีล อธิสมาธิ และอธิปัญญา สามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) Head คือ การร่วมคิด ได้แก่ การร่วมกันคิดจัดตั้งแผนงานในแต่ละโครงการโดยมีการสร้างมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และสร้างระบบการติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งกระบวนการร่วมคิดดังกล่าวนี้จะต้องใช้กระบวนการทางปัญญามาใช้ในการวิเคราะห์โดยละเอียด ซึ่งเป็นวิธีการของอธิปัญญาตามหลักไตรสิกขา กล่าวคือ ต้องมีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบครอบครบถ้วนด้วยการใช้ปัญญาวิเคราะห์อย่างละเอียด

กระบวนการดังกล่าวนี้จึงเป็นกระบวนการร่วมคิดด้วยการวิเคราะห์ด้วยปัญญาตามหลักไตรสิกขา อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำองค์กรจะทำกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ก็ตามที่จะเกิดผลกระทบต่อองค์กรแล้วนั้น ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกหรือพนักงานภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งการระดมความคิดเห็นดังกล่าวนี้ก็ต้องเป็นการระดมความคิดเห็นที่อยู่ภายใต้กรอบของ

การใช้หลักเหตุและผลนั้นก็หมายถึงต้องใช้ปัญญา ซึ่งก็คือหลักอธิปัญญา ในการพิจารณาไตร่ตรองกระบวนการทางด้านความคิดร่วมกันทั้งของผู้บริหารองค์กรและพนักงานภายในองค์กรเอง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรนั้นๆ เกิดความรู้สึกมีความรัก ความภูมิใจ ในองค์กรและนโยบายต่างๆ ที่ผู้บริหารได้วางไว้และจัดทำขึ้นด้วยเหตุผลที่ว่า กิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ ตนได้เป็นผู้มีส่วนในกระบวนการจัดทำแผนซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า Head คือการใช้หลักอธิปัญญา ซึ่งเป็นปัจจัยที่หนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อผู้บริหารและต่อองค์กรนั้นๆ ดังกล่าวแล้ว และปัจจัยที่สองที่ดีถือว่าสำคัญไม่น้อยกว่ากันนั้นคือ

(2) Heart คือ การร่วมใจ ได้แก่ การจัดให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการคิดงานแบบสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน การร่วมใจในกระบวนการทำงานขององค์กรนั้นจะต้องใช้ควบคู่กับกระบวนการของไตรสิกขาที่เรียกว่าอธิสมาธิ กล่าวคือ การร่วมใจในการทำงานนั้นต้องปราศจากการร่วมใจที่เป็นการเห็นแก่ตัว ต้องร่วมใจกันในกิจกรรมนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ และมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำให้ภาระงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ในกระบวนการร่วมใจดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยที่สองที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วการร่วมใจในเรื่องต่างๆ นั้นเป็นการร่วมใจหรือความสมัครสมานสามัคคีกันอย่างไม่มือคดแล้วย่อมจะทำให้งานหรือกิจกรรมนั้นประสิทธิผลสำเร็จ กล่าวคือ การร่วมใจทำกิจกรรมใด ๆ ถ้าองค์กรนั้นพนักงานภายในองค์กรกับผู้บริหารมีการประสานร่วมใจกันเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะทำให้งานต่างๆ ภายในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซึ่งปัจจัยที่สองนี้เป็นปัจจัยต่อเนื่องมาจากปัจจัยที่หนึ่งนั้นคือร่วมคิด เมื่อผู้บริหารกับพนักงานในองค์กรร่วมกันคิดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ภายใต้กรอบของเหตุและผลดังกล่าวแล้ว ก็จะต้องร่วมใจกันในการสร้างกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่จะทำให้องค์กรเกิดความเจริญขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งกระบวนการร่วมใจดังกล่าวนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ประการที่สองที่ทำให้ผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กรเกิดความสามัคคีหรือความผูกพันต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ดังได้กล่าวแล้วว่า ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการใดๆ ก็ตาม พนักงานหรือเจ้าหน้าที่เหล่านั้นก็จะเกิดความภาคภูมิใจในกิจกรรมนั้นๆ ด้วยเหตุผลที่ว่ากิจกรรมนั้นๆ เกิดขึ้นจากการระดมความคิด และการร่วมใจของตนด้วยจึงทำให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ ขึ้น เช่นนี้จึงทำให้พนักงานภายในองค์กรและเจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากดังกล่าวแล้ว ปัจจัยสุดท้ายที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและถือว่าเป็นปัจจัยข้อที่สำคัญที่สุดในการสร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร ทั้งที่เป็นความผูกพันต่อองค์กรเองหรือความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งความผูกพันต่อผู้บริหารเองก็ตามถือว่าปัจจัยข้อนี้สำคัญมากอย่างยี่นั้นคือ

(3) Hand คือ การร่วมมือกันทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติงาน โดยจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละโครงการ มีความรับผิดชอบต่องานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาด้วยความขยันหมั่นร่วมกันตัดสินใจ ได้รับการสนับสนุนอย่างดีในการเขียนงานและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผ่านการประชุมและกิจกรรมที่สร้างความเป็นอยู่ในการทำงานแบบทีมงานสร้างสรรค์ รวมทั้งการชื่นชมต่อความสำเร็จของทีมงาน ซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

และในส่วนของการร่วมมือกันในการทำงานนั้นต้องใช้หลักอภิศาสตร์ตาม หลักไตรสิกขาเป็นตัวควบคุมในการทำงานหรือการปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อที่จะทำให้กิจกรรมนั้นๆ ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งหลักอภิศาสตร์นั้นได้กล่าวถึงการปฏิบัติหรือการร่วมมือกันในการทำงานแต่ในการร่วมมือกันกระทำดังกล่าวนั้นต้องอยู่ภายใต้ความถูกต้องทั้งในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม ฉะนั้นการร่วมมือกันทำงานนั้นจึงจำเป็นต้องมีหลักอภิศาสตร์ จึงจะทำให้งานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปได้โดยปราศจากมลทิน

กล่าวคือ การร่วมมือกันทำงานระหว่างผู้บริหารองค์กรและพนักงานในองค์กรนั้นต้องร่วมมือกันทำงานด้วยความตั้งใจ ตั้งมั่น มีความขยันหมั่นเพียรโดยสำนึกอยู่เสมอว่าเป็นหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ไม่ใช่การทำเพราะโดนบังคับแต่เป็นการทำกิจกรรมที่เกิดจากความตั้งใจที่จะทำให้กิจกรรมนั้นสำเร็จจริงๆ ซึ่งผลการกระทำนั้นก็ส่งผลให้องค์กรมีผลงานและประสบผลสำเร็จในการจัดการโครงการฯ ด้วย พนักงาน

ภายในองค์กรก็จะเกิดความภาคภูมิใจที่งานเหล่านั้นสำเร็จได้ด้วย ความตั้งใจและความสามัคคีร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยข้อสุดท้ายนั้นคือ Hand ซึ่งเป็นความร่วมมือกันทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ทั้งผู้บริหารเจ้าหน้าที่ ข้าราชการ และพนักงานภายในองค์กรเกิดความผูกพันต่อกันและกันโดยเฉพาะจะมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลที่ว่าองค์กรโดยเฉพาะผู้นำองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการทำงานด้วยการยึดถือหลักกระบวนการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นหลัก โดยอาศัยหลัก 3H นี้เป็นจุดที่ทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมจะทำให้พนักงานเหล่านั้นทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ในการทำงานเพื่อที่จะทำให้องค์กรเกิดความเจริญต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. **องค์การและการบริหารฉบับแก้ไขปรับปรุง**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ ประสิทธิ์ รัฐสินธุ์. 2545. **การใช้สถิติในการวิจัย ถูกต้องและได้มาตรฐานสากล**. กรุงเทพมหานคร: เฟื่องฟ้า พรินติ้ง.
- สมยศ นาวิกาน. 2545. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- ศิริพงษ์ อินทวดี. 2541. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชบุรี.
- ประดับ ชัยพฤกษ์. 2542. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2555. "ภาคอีสาน (ประเทศไทย)". เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2555 จาก http://th.wikipedia.org/wiki/ภาคอีสาน_ประเทศไทย.

Herzberg, F. 1964. The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administrator*, 27 (1), 3-7.

Maslow, A. H. 1974. *Religions, Values, and Peak-Experiences*. Ohio State University Press.

Becker, H. 1970. *Effectively Communicated Studies involve in-depth analysis and Systematic description of small groups or situations*. NY: One-Hill.



>> **ธิติวุฒิ หมั่นมี**

นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จบการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา จากวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย