

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทของการปฏิรูประบบราชการ
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายคือ ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ ที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยยึดมั่นในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. 2542 : 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง ความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. 2542 : 741) องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. 2542 : 13-21) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีการให้นิยามและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

เอี่ยมพร แอมไร่ (2546 : 35) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กรหมายถึง

1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ชนันท์ ทะสุใจ (2549 : 9) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรัชญา วัฒนจัง (2549 : 20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจมีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กร โดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

สุพรรณิ ไทยเจริญ (2551 : 56) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้จากหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. พนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. พนักงานความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิด

ไพโรจน์ สติรยากร (2553 : 48) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าผลวิเคราะห์ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และในอันดับสุดท้ายคือ ด้านความหลากหลายของงาน โดยเฉลี่ย 2.88 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีบุคลากรของหน่วยงานได้รับรางวัลเกียรติยศต่าง ๆ ท่านรู้สึกดีใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านเคยคิดอยากจะออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง

ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : 18) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สเตียร์ (Steers. 1977 : 56) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องพึงพอใจในงานกล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สเตียร์ และพอร์ดเตอร์ (Steers and Potter. 1979 : 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. การมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงาน ในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่มีส่วนร่วมต่อองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร แมคคินสกี (Machinaky. 1993 : 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

สเปกเตอร์ (Spector. 1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมาก มีความรักและผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง

ชูสซ์ (Schultz. 1998 : 15) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

มาติสแอลแจ็คสัน (Mathis and Jackson. 2002 : 23) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะสถิติการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

กล่าวโดยสรุป แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความหมายผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการ

ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้น จะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้น บุคคลจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร อุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร จะทำงานเต็มความรู้ความสามารถต่อองค์กร รักที่จะทำงานกับองค์กรโดยที่ไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น และจะมีแนวโน้มในการขาดงาน การลา การมาทำงานสายระดับต่ำ

ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 97) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สารรถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541 : 13-16) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความผูกพันสูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในการทำงานเพื่อองค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

อรวรรณ อยู่คง (2546 : 17-18) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่าง ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural characteristic) นอกจากนี้ Steers and Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย 1) การรับรู้เรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task autonomy) การรับรู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ (Task significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task identity) และความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill variety) 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึ่งพาองค์กร (Organizational dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในการมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร 3) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory management) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์กรประกอบที่สัมพันธ์ความผูกพันด้านองค์กรคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมของ องค์กร (Organizational socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความผูกพันองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มาก

4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สเตียร์ (Steers. 1977 : 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้คือการศึกษารื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความ

พึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้จำนวนการย้ายออกจากองค์กรแตกต่างกันซึ่งเห็นว่าคนที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเขาอาจจะย้ายออกจากองค์กร หรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตั้งใจ ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศทำให้ขาดอรรถยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่าการที่พนักงานไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น เขาจะรับรู้ว่าคุณเองลงทุนในด้านต่างๆ กับองค์กรไว้ มาก เช่น เวลาพนักงาน ฯลฯ ดังนั้นเขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์กรที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าคุณเองมีทางเลือกน้อยก็จะมี ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง

องค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 93-96) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออก โดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างแลเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถูกให้ความหมายรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เป็นความหมายที่ Potrer และ Smith ในปี 1970 เสนอไว้ว่า “ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่นแฟ้น มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร” นอกจากนี้ ภรณ์ ได้กล่าวถึงผลการศึกษาของ Steers ในปี 1976 และ Buchanan ในปี 1974 ถึงแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้ง อายุการทำงานในองค์กรและความแตกต่างระดับความต้องการหรือแรงจูงใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน เช่น ความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร

รัตน วังศ์นาถ (2546 : 14) ได้ระบุคุณสมบัติ ของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ศรัทธาอย่างแรงกล้าและยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. บรรณาการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

พอร์เตอร์ (Porter, 1974 : 604) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers R.M. 1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบระหว่างแนวคิดของ บุคคานัน (Buchanan II V.B. 1974 : 533) พอร์เตอร์ (Porter, 1974 : 604) และ สเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers R.M. 1977 : 46) สรุปได้ว่าความผูกพันในองค์กรมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และคติพจน์ของเรื่อนำตรงกันอุดมการณ์ของตน การเห็นว่า นโยบายการบริหารองค์กรมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นองค์กรที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและการเคารพนับถือ การยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่า จะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรและการที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องแล้ว ที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีรู้สึกไม่พอใจเมื่อ มีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่น ว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจ ในตำแหน่งงานของตน

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกัน แม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกลี้ใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

5. ด้านความภักดี หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรู้สึกว่ามี ความหวังอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ การทำจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าการที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน การลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีหน้าที่เด่นชัดมีการกระจายการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีบทบาทที่เด่นชัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษาประสบการณ์ในงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สกาเวร์ตัน อินทสูต (2543 : 37) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง
3. ลักษณะด้าน โครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าจะงานมีความสำคัญ

วรบุษ ทองไพบูลย์ (2543 : 34) สรุปได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
 2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
 3. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทักษะดีต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- นเรงค์ เข้มชื่น (2546 : 27) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมาย ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตน มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จกักรัตน์ วงศ์นาค (2546 : 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1997 : 67) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feed-back) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มงานที่มีต่อองค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพทางการเงินของพนักงาน (2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีระบบการบริหารงานที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงาน

ศศิพร พันธุ์ลาภ (2555 : ออนไลน์) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงานด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึคว่าตนเองมีความสำคัญองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความคิดเห็นในเรื่องงานส่วนร่วมในการ

เสนอแนะข้อคิดเห็น มีโอกาสได้นำเสนอข้อคิดเห็นใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานไม่มากนักน้อย เปิดโอกาสสามารถใช้ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถ

บริบทของการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการเป็นการเป็นงานที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งเป็นการดำเนินการเชิงบูรณาการ ที่ครอบคลุมถึงภาครัฐทั้งหมด ตลอดจนหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชน องค์กรเอกชนภาคธุรกิจ เอกชนต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ควรให้บริการแก่ประชาชน ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพรวดเร็ว และเป็นธรรม

1. ความหมายการปฏิรูประบบราชการ

สมพิศ สุขแสน และกิตติพล กิตยานุรักษ์ (2543 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการอย่างขนาดใหญ่ ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กรระบบบริหารและวิธีดำเนินงานในระบบการเงินและงบประมาณระบบบริหารของบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมของข้าราชการ เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพสูงเป็นกลไกการบริหารจัดการประเทศที่มีคุณภาพ และคุณธรรม รวมทั้งมีประสิทธิผลที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2544 ; อ้างถึงใน คำรง จันทร์สกุล. 2545 : 30) นโยบายรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบราชการ ดังนี้

1. ด้านบริหาร

1.1 จะปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับโดยเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากการเป็นผู้ควบคุม เป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก

1.3 ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ประชาชนได้ทราบข่าวสารอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

1.4 เร่งพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน

1.5 เร่งปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ ให้มี

ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้กระทรวง ทบวง กรมมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น

2. ด้านกระจายอำนาจ

2.1 ให้ความสำคัญในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น

2.2 ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับภารกิจของท้องถิ่น

2.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในภาคประชาสังคมและองค์กรเอกชน ได้มีส่วนร่วมในการปกครองให้มากขึ้น

2.4 เร่งดำเนินการปฏิรูปกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ล้าสมัยให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

วรเดช จัททศร (2543 ; อ้างถึงใน คำราช จันทรสกุล. 2545 : 18-19) ปรัญญาการ
บริหารงานภาครัฐในศตวรรษใหม่ การบริหารภาครัฐปัจจุบันเป็นการรวมอำนาจสั่งการไว้ที่
ส่วนกลาง ในอนาคตปรัญญาการบริหารราชการมีแนวโน้มว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สำคัญ
คือ

แนวโน้มที่หนึ่ง : การกระจายอำนาจการบริหาร

แนวโน้มที่สอง : การแปลงสภาพกิจกรรมของรัฐเป็นของเอกชน

แนวโน้มที่สาม : การนำระบบการประเมินผลแบบเปิดมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ

แนวโน้มที่สี่ : การปฏิรูปกฎหมายและระเบียบที่ล้าหลัง

แนวโน้มที่ห้า : การปฏิรูปงบประมาณ

แนวโน้มที่หก : การบริหารภาครัฐต้องไม่มีการผูกขาด

2. แนวทางการปฏิรูประบบราชการ

2.1 ปรับบทบาทภาครัฐ

2.2 ปรับปรุงระบบบริหาร

2.3 ปรับปรุงโครงสร้าง

2.4 ปรับปรุงกลไกและหลักเกณฑ์

2.5 ปรับปรุงระบบราชการ

2.6 ปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ

2.7 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยี (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2541 ; อ้างถึงใน ดวงใจ ขุนบานฉ่ำ. 2546 : 38-42)

3. หลักการและวัตถุประสงค์ การปฏิรูประบบราชการปี 2545

- 3.1 ยกระดับขีดความสามารถ และสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการ
- 3.2 มีระบบการทำงานและบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3.3 สร้างและฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมระบบราชการ
- 3.4 สร้างระบบราชการให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน
- 3.5 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา 6 การบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546 : 21)

- 4.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- 4.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 4.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ
- 4.4 ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 4.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
- 4.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- 4.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

5. หลักการและแนวทางการปรับบทบาทภารกิจขององค์กรของรัฐ

- 5.1 การปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ
- 5.2 การปรับรูปแบบและวิธีการบริหารใหม่
- 5.3 การปฏิรูประบบงบประมาณ
- 5.4 การปฏิรูประบบบริหารบุคคล
- 5.5 การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2545 : 7)

สรุป การปฏิรูประบบราชการ ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการมาทุกสมัยที่จะสร้างความทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของกระแสโลกปัจจุบันและอนาคต เพื่อแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพ ความซ้ำซ้อน การทุจริตประพฤติมิชอบและขาดความโปร่งใส

ซึ่งเป็นความพยายามของรัฐบาลทุกสมัยจนถึงรัฐบาลปัจจุบันที่ทำการปรับเปลี่ยนระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการแปลงสภาพองค์กรของรัฐเป็นของเอกชน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่เอกชน เป็นต้น

6. เครื่องมือทางการบริหารที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการ

นอกจากการปรับเปลี่ยนตัวแปรทางการบริหารทั้ง 7 ประการ ตาม McKinacy's 7 S แล้ว การพัฒนาระบบราชการในครั้งนี้ ยังเป็นการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับระบบราชการอีกเป็นจำนวนมาก โดยเครื่องมือส่วนใหญ่ที่นำมาใช้จะมีกำหนดไว้ใน พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ศึกษา บทบาททางสถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะในสถานที่ “งานมาก แต่มีเงินและคนน้อย” ซึ่งเครื่องมือชิ้นนี้ปรากฏใน พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่น ในมาตรา 33 ที่ให้ ให้อำนาจส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของ คณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจ และสถานการณ์อื่นประกอบกัน และ ในมาตรา 16 ที่ ให้อำนาจส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำ เป็นแผนสี่ปี และแผนปฏิบัติการราชการประจำปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 เป็นต้น

2. การจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – based Management) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้มามุ่งเน้นที่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (Key Performance Indicators) และเป้าหมาย และให้จัดสรรงบประมาณตามเป้าหมายนั้น โดยให้อิสระภาพแก่ส่วนราชการในการเลือกวิธีการปฏิบัติ แต่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นปรากฏใน พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 9 คือ ในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยให้มีรายละเอียดของขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้จ่ายเป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และส่วนราชการ ต้องจัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

3. การจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม (Activity-Based Costing) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่าง ๆ และในการกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำค่าของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยการจัดการต้นทุนฐานกิจกรรมปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 21 ที่ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้คำนวณรายจ่ายต่อหน่วยงานของงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบ และรายงานให้สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ นอกจากนี้ การคำนวณ ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยยังเป็นการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพซึ่งในมาตราเดียวกัน ได้กำหนดไว้ว่าในกรณีที่รายจ่ายต่อหน่วยของงานใดสูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการนั้นจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะดังกล่าวเสนอสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบริหารงานในยามที่ “งานมาก แต่มีเงินและคนน้อย”

4. การรี้อปรับระบบงาน (Business process Reengineering) ซึ่งหมายถึง การรี้อกระบวนการงานขั้นตอนเดิมออก แล้วออกแบบกระบวนการงานขั้นตอนใหม่ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ลดระยะเวลา และต้นทุนอย่างเห็นผลได้ชัด ซึ่งในพระราชกฤษฎีกา ฉบับดังกล่าวได้กำหนดไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 27 ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ ให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ มาตรา 29 ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ และในมาตรา 30 ให้เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่จะต้องให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนร่วมกัน จัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว

5. การบริหารวงรอบเวลา (Cycle-time Management) ซึ่งเป็นการจัดการกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สามารถควบคุมระยะเวลาแล้วเสร็จ หรือในการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทันกาล ซึ่งปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่นใน มาตรา 37 ที่ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป หาก ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นสามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เร็วกว่าเดิมได้ ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้ และให้เป็นที่หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งจากมาตรการดังกล่าว

จะเห็นว่าส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องหันมาพิจารณาปรับปรุงวงรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานตน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น

6. การบริหารคุณภาพทั่วไปทั้งองค์กร (Total Quality Management) ซึ่งเป็นการจัดให้มีการบริหารคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานในทุก ๆ ส่วนขององค์กร เพื่อให้สามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กรให้ได้มากที่สุดซึ่งหมายถึงจะต้องมีการรับฟังความต้องการ และสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ผู้ใช้บริการอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้ในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ เช่น ในมาตรา 45 ให้ส่วนราชการ จัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ และ ในมาตรา 42 ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ เพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ ประกาศนี้ เพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ ประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีสะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการจะต้องมีการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอยู่เสมอ

7. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Management) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องมีกระบวนการที่ทันสมัย มีวงรอบของระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้น และมีต้นทุนในกิจกรรมต่าง ๆ ลดลงและต้องการสื่อสารที่รวดเร็ว ทัวถึงและถูกต้องแม่นยำซึ่งในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 39 ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือใน มาตรา 41 ที่กำหนดให้ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำร้องเรียนเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ โดยมีข้อมูลและสาระตามสมควรให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องพิจารณาดำเนินการให้ลุล่วง ไป และให้แจ้งให้บุคคลนั้นทราบผลการดำเนินการด้วยทั้งนี้อาจแจ้งให้ทราบผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการด้วยก็ได้

จากทั้ง 7 ประการที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการ ได้มีการนำเครื่องมือการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในระบบราชการเป็นจำนวนมาก

การพัฒนากระบวนราชการกับการเรียนรู้ขององค์กร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนากระบวนราชการในครั้งนี้ ส่วนราชการไทยจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และยังคงต้องเรียนรู้ที่จะประยุกต์ใช้เครื่องมือในการบริหารสมัยใหม่มากมาย ซึ่งย่อมจะทำให้มีความปั่นป่วนระส่ำระสายบ้าง ซึ่งเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้ที่จะต้องมีการปลดปล่อยความรู้ ความคิด กระบวนทัศน์ ความเคยชิน และวิธีปฏิบัติเดิม ๆ ออกไป และนำสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ แต่ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดกระบวนทัศน์ในการมองเห็น มองโลก มองปัญหาจากมุมมองใหม่ ด้วยแนวคิดใหม่ จะนำไปสู่พฤติกรรม การปฏิบัติราชการในแนวใหม่ ซึ่งหากพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่มากับการพัฒนากระบวนราชการแล้ว ก็จะเห็นว่ามุมมองใหม่ที่ว่าส่วนราชการพึงเรียนรู้ได้แก่

1. การปรับมุมมองในเชิงยุทธศาสตร์ใหม่ แทนที่จะมองแค่การดำเนินงานประจำไปตามอัตราระเบียบไปแบบวันต่อวัน ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่ได้มีการทบทวนสถานการณ์และจัดวางยุทธศาสตร์ใหม่ ในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์
2. การนำระบบการจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมามุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลัก แทนการมุ่งเน้นการทำตามระเบียบขั้นตอนของงานประจำ ซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันกันสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานแทนที่จะแข่งขันกันในเรื่องอื่น ๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้อง กับประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง
3. การนำระบบการคำนวณต้นทุนฐานกิจกรรมมาใช้ จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาสนใจเรื่องต้นทุนในการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม ซึ่งแต่เดิมมา ส่วนราชการไทยแทบจะไม่เคยทราบว่าแต่ละกิจกรรมนั้นมีต้นทุนในการดำเนินการมากน้อยแค่ไหน
4. การนำการบริหารวงรอบเวลา และการรื้อปรับระบบงาน จะช่วยให้มีการปรับมุมมองให้หันมาพิจารณาเรื่องกระบวนการงาน ขั้นตอน และวงรอบเวลาในการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการปรับลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้กระชับคล่องตัวยิ่งขึ้น และเพื่อไม่ให้ใช้อัตรากำลังมากเกินไป
5. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร จะช่วยให้มีการปรับมุมมองมาพิจารณาเรื่องคุณภาพการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มากกว่าที่จะมุ่งสนองนโยบายของผู้บริหารหรือระบบราชการด้วยตนเอง
6. การนำเรื่องการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้มีการปรับมุมมองจากการปฏิบัติราชการ ไปแบบวันต่อวัน โดยไม่ได้คำนึงถึงเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เพราะคิดว่าเทคโนโลยีนั้นแพง ไม่คุ้มค่า มาเป็นการมองหาวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน โดยการนำ

เทคโนโลยี มาเป็นเครื่องช่วย และหากพิจารณาถึงเครื่องมือทางการบริหารที่กล่าวมาก็จะเห็นว่า ขั้นตอนการดำเนินการของแต่ละเครื่องมือ จะประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่คล้ายๆกันคือ

6.1 การตรวจวินิจฉัย (Diagnosis) สภาพปัญหาขององค์กร เช่น ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ก็ คือ การทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ในการบริหารต้นทุนฐานกิจกรรมก็ คือ การวิเคราะห์ต้นทุนของแต่ละกิจกรรม เป็นต้น

6.2 การสร้างทีมงานเพื่อนร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการนำเครื่องมือการบริหารเหล่านั้นมาใช้

6.3 การสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงจุดมุ่งหมาย ประโยชน์ วิธีการและผลของการเปลี่ยนแปลง

6.4 การระดมการมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่จะถูกผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในการนำเครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

6.5 การเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันในการนำเครื่องมือการบริหารมาประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะมีการประเมินผลอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

6.6 การปรับเปลี่ยนมุมมององค์กรของตนที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งทั้ง 6 ประการสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งหากพิจารณาตามแนวคิดของ Peter Senge ก็จะทำให้เห็นว่า การนำเครื่องมือในการพัฒนาระบบราชการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ จะช่วยให้เกิด

6.6.1 การคิดและมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกัน (Systems Thinking)

6.1.2 การปรับเปลี่ยนมุมมองขององค์กร (Mental model)

6.1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ซึ่งมาจากความพยายามที่จะให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

6.1.4 การเสริมสร้างขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) ซึ่งการจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในหมู่ที่มีส่วนร่วมเป็นแกนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง

6.1.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การที่ได้ร่วมกันพิจารณาปัญหา ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหา และเรียนรู้ผลจากการร่วมดำเนินการ (สถาบันพระปกเกล้า. 2546 : ออนไลน์)

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู

1. ขนาดพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 2 บ้านด่าน ตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ถนนนิตโย หมายเลข 22 สายสกลนคร – นครพนม มีเนื้อที่ประมาณ 51 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 31,895 ไร่ ตำบลกรูคู มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง เป็นทุ่งนา และป่า

2. อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดกับ ตำบลโพธิ์สวรรค์ อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	จดกับ ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	จดกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	จดกับ ตำบลวังตามัว อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

3. จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกรูคู มีจำนวนประชากร 8,046 คน เป็นชาย 4,530 คน หญิง 3,516 คน ความหนาแน่นโดยเฉลี่ยประมาณ 159.2 คน/ตร.กม. แบ่งการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน ชื่อตามมูลประชากรตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม (ข้อมูลของเดือน พฤษภาคม 2556) ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอเมืองนครพนม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	หนองบัว	286	264	550	138
2	ด่าน	164	182	346	129
3	กรูคู	414	432	846	238
4	นาป่า	312	314	625	174
5	ไทยสามัคคี	436	430	866	224
6	กรูคู	464	493	957	318
7	หนองหญ้าไซ	295	308	603	175

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
8	กรูคู	206	208	414	89
9	กรูคู	325	335	660	152
10	พระยอดเมืองขวาง	1,628	550	2,178	569
รวม		4,530	3,516	8,046	2,206

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอเมืองนครพนม (2556 : ข้อมูลของเดือนพฤษภาคม)

4. การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู

องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมาจาก สภาตำบลกรูคู เป็นนิติบุคคลตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. 2537 โดยมี นายกัมพล โพธิบุปผา เป็นประธานกรรมการบริหาร พ.ศ. 2539 ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายกัมพล โพธิบุปผา เป็นกรรมการบริหาร

พ.ศ. 2548 ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายชูศักดิ์ แก้ววรรณ ได้รับเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนแรก

พ.ศ. 2552 ครบวาระตำแหน่งได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการเลือกตั้งครั้งที่ 2 โดยมีนายสมเด็จ ยาปัญญา เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนที่ 2 ครบวาระ 5 กันยายน 2556

พ.ศ. 2556 มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายเพิ่มทรัพย์ สุขวิวัฒน์ ได้รับเลือกตั้ง (12 ตุลาคม 2556 - 11 ตุลาคม 2560)

5. วิสัยทัศน์ (Vision)

“การคมนาคมดี เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

6. พันธกิจหลัก (Mission)

6.1 การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

6.2 การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่ได้อย่างยั่งยืน

6.3 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง

6.4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

7. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

7.1 การได้รับบริการด้าน โครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและเสมอภาค

7.2 มลภาวะและสิ่งแวดล้อม ไม่เป็นมลพิษให้บ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่อย่าง

สงบสุข

7.3 ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้ มีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งตนเองได้

7.4 การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี แบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

8. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

ธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาส
ในการประกอบอาชีพ

1. สนับสนุนแหล่งเงินทุนกู้ยืมแก่กลุ่มอาชีพ
2. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
3. ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ด้านการประกอบอาชีพตามแนวเศรษฐกิจ

พอเพียง

4. ยกระดับรายได้ราษฎรที่ตกเกณฑ์

แนวทางที่ 2 จัดหาแหล่งงานและจ้างงาน

1. จัดหาแหล่งงาน ให้ผู้ว่างงาน
2. จ้างผู้ว่างงาน/นักเรียนทำงานชั่วคราว

แนวทางที่ 3 ลดต้นทุนการผลิต

1. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพ
2. จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าจำหน่ายเครื่องมือเกษตรราคาถูก
3. ผลิตและส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ
4. ขยายปรับปรุง ตลาดกลาง

แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

1. ฝึกอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการกลไกตลาด

1. จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

2. จัดหาตลาดสินค้า OTOP

3. การจัดทำระบบ E-commerce สินค้าตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคมและวัฒนธรรม

แนวทางที่ 1 จัดบริการและการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนอายุ
2. สร้างปรับปรุง ซ่อมแซมสนาม เด็กเล่น
3. โครงการอาหารกลางวัน,อาหารเสริม (นม) โรงเรียน
4. จัดกิจกรรมเนื่องในวันเด็กแห่งชาติ
5. มอบทุนการศึกษาเด็กเรียนดีแต่ยากจน
6. ฝึกอบรมใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต
7. ตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์และสอบอินเทอร์เน็ต
8. ขยายเครือข่ายศูนย์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต
9. ตั้งศูนย์การเรียนรู้ตำบลกรุคุ
10. จัดกิจกรรมเนื่องในวันเยาวชนแห่งชาติ
11. จัดซื้อหนังสือพิมพ์ประจำที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมสุขภาพ การกีฬา และนันทนาการ

1. จัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนตำบล
2. ส่งทีมเข้าแข่งขันกีฬาภายนอกตำบล
3. ฝึกอบรมทักษะ กีฬา ขั้นพื้นฐาน
4. สร้างสนามกีฬา ลานกีฬา
5. ปรับปรุงซ่อมแซมสนามกีฬา ลานกีฬา
6. จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาหมู่บ้าน
7. จัดตั้งศูนย์กีฬาตำบล
8. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ
9. สนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน

แนวทางที่ 3 การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

1. รณรงค์ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
2. รณรงค์ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า

แนวทางที่ 4 การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. จัดงานประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
2. จัดตั้งศูนย์สมุน ไพรดำบถ
3. จัดทำพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น
4. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรมแก่เยาวชน
5. สนับสนุนการจัดงานประเพณีออกพรรษาไหลเรือไฟ

แนวทางที่ 5 การสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

1. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ
2. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

แนวทางที่ 6 การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรักษาสถานภาพหมู่บ้านให้เข้มแข็งปลอดภัยเสพติด,เสริมสร้างประสิทธิภาพกลุ่มพลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติด

แนวทางที่ 7 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. สงเคราะห์ช่วยเหลือราษฎรที่ประสบเหตุสาธารณภัย
2. จัดซื้อผ้าห่มกันหนาวช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากอากาศหนาวเย็น
3. ป้องกัน บรรเทา แก้ไข ปัญหาภัยแล้ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ 1 ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพานทางข้ามและ
ทางระบายน้ำ

1. ก่อสร้างถนนลาดยางและถนนคอนกรีต
2. บุกเบิก ปรับปรุง และซ่อมแซมถนนลูกรัง
3. ก่อสร้าง ทำทางระบายน้ำ
4. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนรางระบายน้ำและสะพาน
5. ก่อสร้างสะพาน

แนวทางที่ 2 จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

1. ขุดเจาะบ่อนบาดาล
2. ก่อสร้างซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
3. สร้างถังเก็บน้ำฝน
4. ขุดสระเก็บน้ำ
5. ขุดลอกลำเหมือง คลอง

แนวทางที่ 3 ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง

1. ติดตั้งขยายไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน
2. ปรับปรุง ซ่อมแซมไฟสาธารณะ ปลายทาง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ 1 กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

1. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
2. รณรงค์คัดแยกขยะ
3. จัดตั้งธนาคารขยะในโรงเรียน

แนวทางที่ 2 คุ้มครองดูแลรักษาที่สาธารณะ

1. ดำรงรักษาเขตที่ดินสาธารณะประโยชน์
2. ปักหมุดเขตที่ดินสาธารณะประโยชน์

แนวทางที่ 3 คุ้มครองบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. สร้างสวนสาธารณะนันทรมย์
2. ปลูกต้นไม้สองข้างถนนและที่สาธารณะ
3. ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านบริเวณสถานที่ราชการ
4. โครงการบ้านเมืองน่าอยู่
5. ควบคุมและป้องกันไฟป่า

แนวทางที่ 4 ควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ

1. อบรมให้ความรู้การทำและใช้สารสกัดจากธรรมชาติกำจัดแมลงแก่
การเกษตร
2. ฝึกอบรมด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อมผู้ประกอบการ
3. กำกับตรวจดูแลการสถานประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางที่ 1 เพิ่ม/พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน อำนวยความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสอบถาม การพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริการ

1. โครงการปรับขยายเวลาการให้บริการประชาชน
2. โครงการ อดต.สัญจร
3. โครงการรับชำระภาษีและเก็บภาษีนอกสถานที่
4. ดำรงความคิดเห็นการให้บริการประชาชน
5. โครงการการบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

แนวทางที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

1. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงาน
2. จัดทำแผนที่ภูมิและทะเบียนทรัพย์สิน
3. ฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น
4. ทัศนศึกษาดูงาน อบต.ต้นแบบ

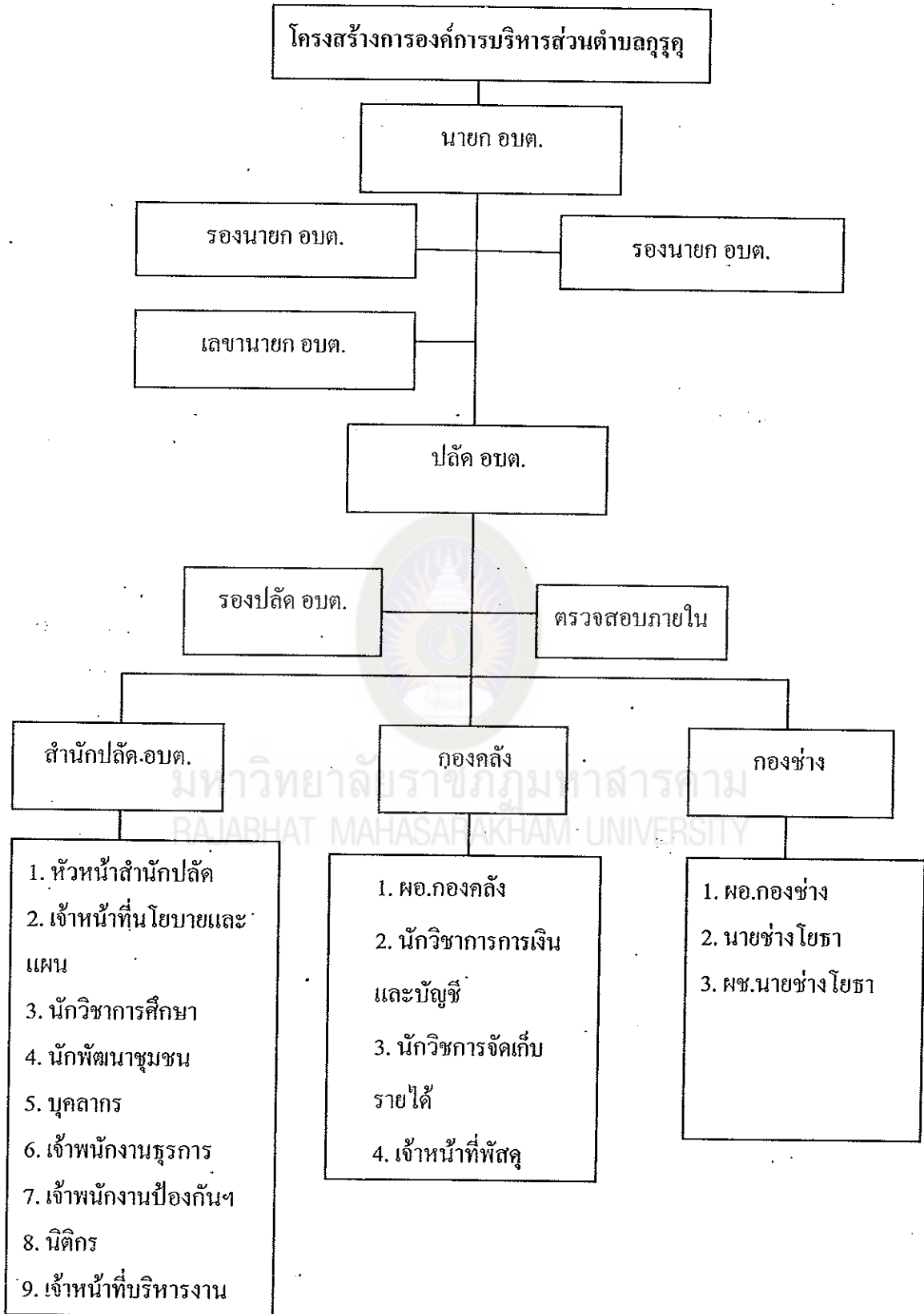
แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

1. จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน
3. จัดทำแผนพัฒนาตำบล

แนวทางที่ 4 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส

ตรวจสอบได้

1. ตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารตำบล
2. จัดทำ พัฒนา และปรับปรุงเว็บไซต์ของอบต.
3. ตั้ง/ขยายเครือข่ายการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต
4. จัดทำวารสารข่าว อบต.
5. ปรับปรุงซ่อมแซมหอกระจายข่าวหมู่บ้าน



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู (องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู. 2556 : 8)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ยุวณิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์ (2547 : ออนไลน์) ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อ องค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณภา โกสิยาภรณ์ (2547 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ : ศึกษาเฉพาะจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดยะลา พบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็นทางบวกต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนสถานะภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเห็นที่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549 : 48) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความความสัมพันธ์กับระดับความ

ผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

เสาวนีย์ อวยผล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัย และสภาพการจ้างงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้างที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สุพรรณณี ไทยเจริญ (2551 : ออนไลน์) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพอใจในสวัสดิการ และระดับความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหารส่วนปัจจัยที่มีความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ต่อเป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จุติรัตน์ ถาวโรต และภาสชนก พิชญเวทย์วงศา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับเจตคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวพยากรณ์ความผูกพันขององค์กรของฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์พบว่าตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์คือ เจตคติต่อองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าอำนาจการทำนาย (R^2) กับ 0.113 นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมยังมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

มัทนา ตูลยนิษกะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอกปฏิบัติงานเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงานความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารายชื่อของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี นอกจากนี้พนักงานการประปานครหลวงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน พนักงานการประปานครหลวงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนบรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

มัทธมา พิมศิริ (2555 : บทความ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด จากการศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน บริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ได้มีการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของ เติ้นโซ่สปิริต หรือ จิตวิญญาณแห่งความเป็นเติ้นโซ่ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากมีส่วนร่วมในการทำเพื่อองค์กร ให้แก่พนักงานในทุกระดับ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างในระดับของความผูกพันต่อองค์กร

ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (บทความ P-SS014 : 1 การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านประสพการณ์ทำงาน ด้านความรู้สึกล่อสภพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2)บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ สายงาน ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้การศึกษาวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทของบุคลากร และปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นผู้นำ ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมที่มีต่อองค์กร และด้านการปกป้องความมีชื่อเสียงและมุมมองด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความรู้สึกรักของความรักภูมิใจในการที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและมีความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเจตคติขององค์กร ด้านการแสดงตน และสภาพของบรรยากาศองค์กร โดยปัจจัยดังกล่าว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สเตียร์ (Steers. 1977 : 47) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

วิททิง (Witting. 1985 : 97) ศึกษา นักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่า ระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โซเรนเซน (Sorensen. 1985 : 235) ศึกษา กลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

มอร์โรว์ (Morrow. 1985 : 330) ศึกษา พนักงาน จำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน (Glisso. 1988 : 61) ศึกษาคนงาน จำนวน 319 คน พบว่า ความรับรู้ในลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชู (Cho. 1988 : 330) ศึกษาพนักงาน โรงงานผลิตรถยนต์ 2 แห่ง ในประเทศเกาหลี พบว่า ประสิทธิภาพในงานสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้

ดอนสไตน์และมาตาโลว (Dornstein and Matalow. 1989 : 192) ศึกษาทหารบกอิสราเอล จำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความอิสระในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

คูฟแมน (Kaufman. 1989 : 102) ศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Aiabams พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรูสกี (Grusky. 1996 : 489) พบว่า สมรรถนะในองค์กรที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาารู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง ซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลงด้วย

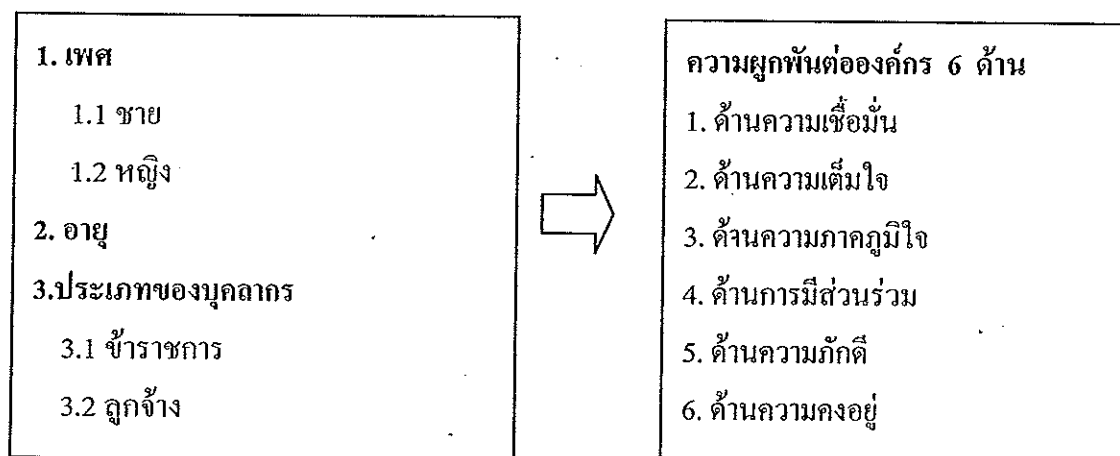
กล่าวโดยสรุป การศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานและอายุการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร และยังพบอีกว่าบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลอุรุค อำเภอมือง จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของ บุคคานัน (Buchanan II.B. 1974 : 533) พอร์เตอร์ (Porter. 1974 : 604) และสเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers, R.M. 1977 : 46) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย