

## บทที่ 1

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

องค์กรไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะ เป็นของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ รัฐวิสาหกิจจะดำรงอยู่และพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง ล้วนมีพื้นฐานมาจากบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น บุคลากรในองค์กรจะเข้าไปเกี่ยวข้องทุกส่วนของการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นการผลิตหรือบริการ กล่าวคือ เป็นผู้จัดการกิจกรรม งาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ รวมทั้งจัดการเรื่องคนด้วย ทั้งในฐานะลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา หรือทั้งสองฐานะผสมกันแต่ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดทุกคนในองค์กรต่างก็มีเป้าหมายเดียวกันคือการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นสำคัญ บุคลากรจึงเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลให้องค์กรเติบโต อยู่รอด หรือล้มเหลวได้ (อิทธิพันธ์ สันทัส, 2551 : ออนไลน์)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ประสิทธิภาพของเครื่องจักร และโอกาสทางธุรกิจ แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นขุมกำลังหลักสำหรับการขับเคลื่อน และกำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะมุ่งไปทางใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยธรรมชาติของมนุษย์ และความต้องการของมนุษย์แต่ละคนจะมีลักษณะ หรือที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่เหมือนกัน คือ ความต้องการ ซึ่งบุคลากรแต่ละคนจะมีลักษณะ หรือพฤติกรรมในความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกันออกไป ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หากผู้บริหาร หรือผู้นำระดับสูงขององค์กร ให้ความสำคัญกับ การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัย ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง จากแนวคิดของ Coffman and Gonzalez (2002) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่จะสามารถทำนายถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้ดียิ่งกว่า คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ซึ่งความผูกพันของพนักงานเป็นสถานะทางความรู้สึกที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเข้าไปมีส่วนร่วม และรู้สึกอยากช่วยเหลือองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าของ

องค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การอาจจะแสดงออกมาในลักษณะดังนี้ เช่น เชื้อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความพยายาม และเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ และความสำเร็จของ องค์การ ปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะรักษาความเป็น สมาชิกในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อความอยู่รอด และควมมีประสิทธิผล ขององค์การ กล่าวคือองค์การใดที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมนำพาให้องค์การนั้น บรรลุเป้าหมายได้ (อิทธินันท์ สันทัศน์, 2551 : ออนไลน์)

สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาท และความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มี ภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการ แก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการ ศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน (สุทธิลักษณ์ คำทอง, 2549: 1)

โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา เป็นโรงเรียนเอกชนในสังกัดของ กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ระดับเตรียมอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมี นักเรียนรวมทั้งสิ้น 2,620 คน และมีบุคลากรทั้งสิ้น 123 คน แบ่งเป็นครูผู้สอน ชุรการ และเจ้าหน้าที่ คนงาน โดยสายการบังคับบัญชาจะมีผู้จัดการ โรงเรียน และผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร ซึ่งอยู่ภายใต้ บอร์ดบริหารของโรงเรียน มีการบริหารจัดการในลักษณะของสมาคม ซึ่งในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา โรงเรียนประชาบำรุงมีอัตราการเติบโตที่สูงมาก โดยวัดจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น และเป็น โรงเรียนที่มีศักยภาพสูงแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ด้วยผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ที่ ก้าวไกล ทางโรงเรียนจึงได้ขยายอัตราการรับนักเรียน มีการสร้างอาคารเรียนเพื่อรองรับจำนวน นักเรียนที่เพิ่มขึ้นทุกปี และมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบ 2 ภาษา ซึ่งด้วยระบบการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารนั้น ทำให้ปัจจุบัน โรงเรียนประชาบำรุง เป็นที่กล่าวถึง อย่างมากในจังหวัดพะเยา ด้วยอัตราการเติบโตของโรงเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น บุคลากรของโรงเรียน จึงเป็นส่วนสำคัญ และเข้ามามีบทบาทโดยตรงทั้งในเรื่องการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ในด้านต่าง ๆ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน และยังส่งผลไปถึงอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรอีกด้วย ทางผู้บริหารได้เล็งเห็น ความสำคัญในความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน และการบริหารงานของโรงเรียน ในอนาคต การศึกษาในครั้งนี้จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางโรงเรียนในการบริหารจัดการ ต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชา บำรุง จังหวัดพะเยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการวางแผนบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร โรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัด พะเยา
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการวางแผนบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร โรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### นิยามศัพท์

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร โรงเรียน ที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

**บุคลากร** หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ 3 ประเภท ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้าน การสอน ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เป็นงานด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานธุรการ และเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ ดูแลความสะอาดต่าง ๆ หรือที่เรียกกันว่า นักรการ ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา