บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งนอกเหนือจากพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งองค์กรต้องพัฒนาและจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน และพร้อมทำงานให้องค์กร เพราะพนักงานที่มีความผูกพันต่องานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานกับองค์กรได้ในระยะยาวนานจนกระทั่งลาออกโดยไม่ขาดงาน ละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ตรงต่อเวลา ลาออก ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลต่อความสูญเสีย ความสิ้นเปลืองในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด(เพ็ญศรี วายวานนท์. 2533 : 47)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่นับว่าสำคัญที่สุดต่อองค์กร ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง ปัจจัยด้านทรัพยากรก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งยวดต่อองค์กร ปัจจุบันทุกองค์กรจึงได้เล็งเห็นต่อความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรของตนเอง ตั้งแต่การนำกลยุทธ์การสรรหาคนดีมีความสามารถเข้ามาสู่องค์กรรู้จักใช้ประโยชน์จากบุคคล ตลอดจนการให้การพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด อันนำมาเพื่อองค์กรสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ(ชาญชัย อาจิณสมาจาร. 2538 : 81)

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ถึงแม้องค์กรต่าง ๆ จะมีการบริหารตามกระบวนการข้างต้นได้ดีเพียงไรก็ตาม หลาย ๆ องค์กรมักจะพบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการออกจากงาน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ลักษณะหนึ่งที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรขององค์กรไป เช่น ให้ออก การลาออก เป็นต้น ซึ่งการให้ออก ถือเป็นเรื่องปกติที่ทุกองค์กรจะต้องมี แต่การลาออก (Turnover) ถือได้ว่าเป็นการออกจากงานที่ไม่ปกติ (Unavoidable) เช่น การที่คนดีคุณภาพตามองค์กรได้สรรหา คัดเลือกมา นับว่าเป็นผลเสียแก่องค์กรเป็นอย่างมาก นอกจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต้องทำให้องค์กรสูญเสียคนดีมีความสามารถแล้ว ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าในกระบวนการในการสรรหา การเรียนรู้งานใหม่อย่างในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องในการทำงานและความสูญเสียความสามารถในการผลิต

ในการแก้ปัญหาการลาออกจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องทำความเข้าใจเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงด้วยหลักของเหตุผลย่อมทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป ในที่นี้การแก้ปัญหาการลาออกจากงานในทุกองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงความผูกพันขององค์กรเป็นหลัก ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551 : 107) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่บอกถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปจากองค์กรและบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าสมาชิกคนไหนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจ และเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจจะทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กร อยากจะอุทิศสละเวลาทั้งแรงกายแรงใจให้กับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัดอยู่พนักงาน ซึ่งมีความผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใส ศรัทธาความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กรและความมีประสิทธิภาพขององค์กร (ภรณี กีรติบุตร. 2529 : 97)

นอกจากการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละองค์กรต้องดำเนินการให้มีความเหมาะสมแล้ว การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน เนื่องจากความผูกพันของบุคลลากรจะมีความเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของบุคลลากรในองค์กร อย่างไรก็ตามการสร้างความผูกพันดังกล่าวไม่ใช่เรื่องง่ายที่บริหารของแต่ลพองค์กรจะดำเนินการเนื่องจากบุคลากรในแต่ละองค์กรนั้น จะมรความหลากหลายทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ นิสัยใจคอทัศนคติตลอดจนลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ แต่ถึงกระนั้นผู้บริหารขององค์กรทุกแห่งจะต้องทุ่มเทความพยายามในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพราะหากเกิดความผูกพันขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรแล้ว จะไม่ใช่เรื่องยากที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โรงงานพลาสติกในจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอุตสาหกรรม ปัจจุบันมีพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานรวมทั้งสิ้น 241 คน ที่ผ่านมาระหว่างปี 2554 - 2556 มีพนักงานขาดงานและลาออกรวม 30 คน เฉลี่ยปีละ 9 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่มากพอสมควรด้วยเหตุดังกล่าว การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรโดยเฉพาะทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญในการสร้างความเต็มใจ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความผูกผันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรและบุคลากร โดยการกำหนดนโยบายที่จะสร้างปัจจัยบวกดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้นั้น จะต้องเป็นการกำหนดที่มีความเสอมภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และคำนึกถึงความแตกต่างของบุคลากรในเรื่องความถนัดความสนใจ ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การกำหนดนโยบายที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในรูปแบบของการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ โบนัสหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่เป็นวัตถุแล้ว การให้รางวัลในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การให้การยอมรับการให้ความเป็นอิสระในการทำงานจะเป็นการกำหนดนโยบายที่มีส่วนสำคัญอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยความคิดเห็นที่ดีในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความผูกพัน ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความจงรักภักดีไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม ตลอดทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำถามการศึกษา

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด

2. พนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไร

3. พนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์ของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานของโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 241 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม จังหวัดกาฬสินธุ์. 2557)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

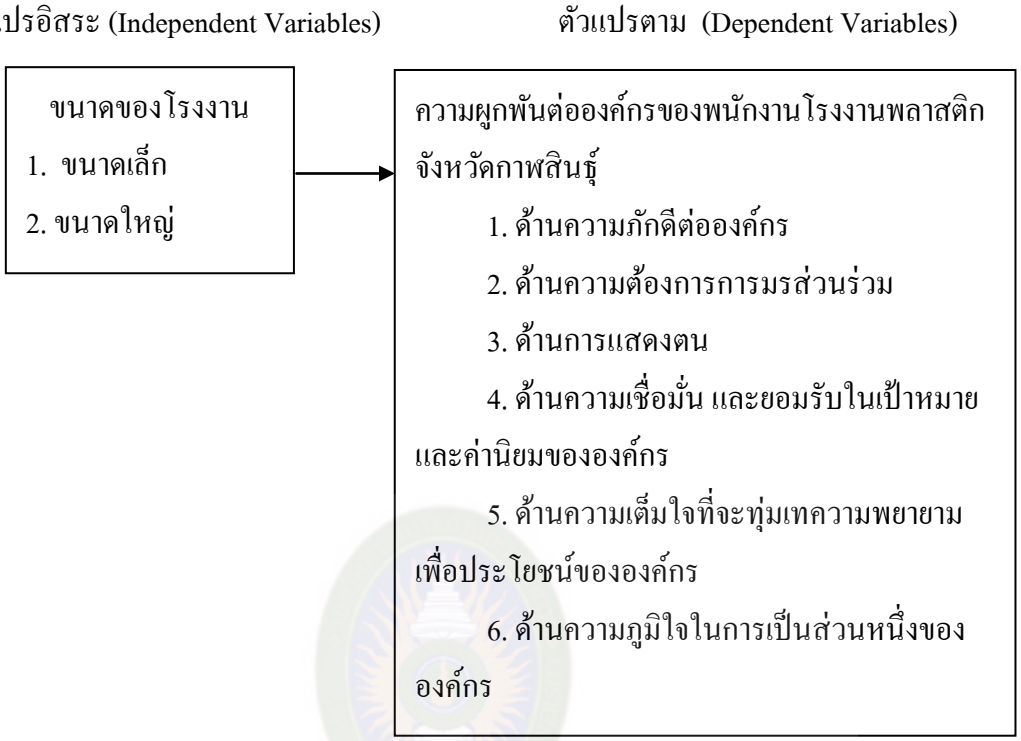
3. พื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 25 แห่ง

4. ระยะเวลาในการศึกษา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษา

กรอบแนวคิดการศึกษา



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดจะโยกย้ายงานแม้องค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความผูกพันในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ด้านความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กร ความยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร ความยึดมั่นในองค์กร ความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ความไม่เปลี่ยน ไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร

2. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าไม่ได้รับผลตอบแทน

3. ด้านการแสดงตน หมายถึง ความรู้สึกว่าเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและของตนเองเป็นแนวทางเดียวกัน ความภูมิใจในองค์กรตนเองเป็นแนวทางเดียวกัน ความภูมิใจในองค์กรตนเอง ความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้

4. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว การยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร การเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กร การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ความเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากรและสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น

5. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ความทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ความพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ความพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร ความไม่ลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ การไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี ความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย และการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ถือเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งของชีวิต

โรงงานขนาดใหญ่ หมายถึงโรงงานที่มีพนักงานตั้งแต่ 35 – 10 คน ขึ้นไป จะเป็นโรงงานขนาดใหญ่ ได้แก่ ร่องคำพลาสติก จิว เล็ก รีไซเคิล โชคประครอง อีสานพลาสติก โชคถวิล กุลภัสสรณ์วรกิจสมบูรณ์ นางสาวคำใหม่ ภูปุย และลูกสาวพลาสติก

โรงงานขนาดเล็ก หมายถึง โรงงานที่มีพนักงานน้อยกว่า10 คน จะเป็นโรงงานขนาดเล็ก ได้แก่ บุญรวมพลาสติก LAMPPLSTIC พิทักษ์ค้าของเก่ายิ่งสันต์พลาสติก นายนพดล พยุพล โชคสมหมายวุฒิรีไซเคิล นพพลพลาสติก ดาวนัทพลาสติก น้องนิวพลาสติก ครีมเนยพลาสติก ร.เจริญ สมรพเจริญพลาสติก ต.ศักดิ์ชัยทองพูนนิคมเจริญพลาสติก คุณทรัพย์พลาสติก

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารโรงงานพลาสติกในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY