

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันสภาพสังคมประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ทั้งปัญหาด้าน การเมืองไม่มั่นคง ทำให้เกิดผลกระทบแก่ธุรกิจ บริษัท และองค์กรต่างๆ ต้องประสบปัญหา ภาวะการณ์ชะลอตัวทางเศรษฐกิจ บางบริษัทต้องปิดตัวลง หรือแก้ไขปัญหาโดยการลดจำนวน พนักงานลง ทั้งที่พนักงานเป็นปัจจัยทางการบริหารองค์กรที่สำคัญ อันจะทำให้องค์การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากปัญหานี้ทำให้พนักงานในบริษัทขาดขวัญกำลังใจ และมีความผูกพัน ต่อองค์การลดลง เนื่องจากไม่มีความมั่นใจในสถานการณ์ จึงส่งผลทำให้ประสบปัญหาพนักงาน การลาออกและเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง และองค์การขาด ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน (อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์, 2550)

จากการศึกษาของ สมชัย แก้วละเอียด(2531) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดที่จะบันดาลให้กิจการขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือ เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ และ Angle and Perry (1981) ศึกษาพบว่า หากสมาชิกขาดความผูกพัน ต่อองค์การจะเกิดผลเสียหายติดตามมาหลายประการ ได้แก่ ความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน การลดลง ของผลผลิต การขาดงาน และลาออกในที่สุด Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับ ความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงาน (Turnover) ต่ำ ดังนั้น ปัจจุบันจึงมีผู้สนใจศึกษา และนำแนวคิดส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมาประยุกต์ใช้ในองค์การ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การให้มากขึ้นเป็นที่ยอมรับกันว่า องค์การใด หากพนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์การสูง จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ เนื่องจากพนักงานที่มี ความผูกพันต่อองค์การจะทุ่มเทและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ใน การทำงาน ทำงานเต็ม เม็ดเต็มหน่วย ทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเพื่อองค์การ ต้องการคงอยู่และต้องการทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และพยายามรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ โดย ไม่ลาออกหรือย้ายไปที่อื่นๆ พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการ แสดงตน ซึ่งหมายถึงความภาคภูมิใจในองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541)

The Gallup Organization (Gallup) บริษัทที่ปรึกษาและวิจัยชั้นนำของโลก ได้มอบรางวัล Great Workplace Award หรือ สุดยอดองค์กรที่น่าทำงาน พิจารณาคัดเลือกจากองค์กรชั้นนำของประเทศต่าง ๆ จากฐานข้อมูลบริษัทหลายล้านแห่งทั่วโลก โดยพิจารณาตัวเลขความสามารถของพนักงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่ได้รับรางวัลในครั้งนี้ล้วนมีส่วนในการสร้างมาตรฐานใหม่ของการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลสำรวจดังกล่าวนี้ มาจากฐานข้อมูลขององค์กร บริษัทและหน่วยงานต่าง ๆ หลายล้านแห่งพบว่า องค์กรเหล่านี้มองไปไกลเกินกว่าเรื่องของ ผลประโยชน์ที่มอบให้กับพนักงาน แต่จะเน้นในการสร้างความผูกพันทางใจของพนักงานให้เชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายและการเติบโตขององค์กร (วัฒน์ สมจิตต์, 2551)

จากการศึกษา วิจัยของนักวิชาการหลายท่าน จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ องค์กรเกิดความคุ้มค่าที่ได้จ้างพนักงานมาทำงาน ปัจจุบันจึงมีผู้สนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนา และ ประยุกต์ใช้สร้างความผูกพันในองค์กรของตน ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และHackman and Oldham (1980) ได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะของงาน แสดงถึง คุณลักษณะของงาน 5 มิติ ที่เป็นตัวสร้างสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ของบุคคลและงานมีผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน หากองค์กร มีคุณลักษณะของงานที่พึงประสงค์ ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ไม่ลาออก หรือ เปลี่ยนงานบ่อย ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

บริษัท คริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน เป็นองค์กรหนึ่งให้ความสำคัญด้านความผูกพันต่อองค์กร เห็นได้จากการจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ทำหน้าที่รับสมัคร คัดเลือก สอนงาน และพัฒนาพนักงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน พิจารณาจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าชุดปฏิบัติงาน ฝึกอบรมภาษาอังกฤษ เป็นการอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานและผูกพันกับบริษัท จากสถิติการลาออกจากงานของบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ พบว่า พนักงานมีสถิติการลาออกเพียงร้อยละ 10 และมีพนักงานที่มีอายุงานมากจำนวนมาก ดังนั้น ผู้ศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งในผู้ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทดังกล่าว จึงมีความสนใจศึกษา

ความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และทั้งคุณลักษณะของงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทหรือไม่ และเพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัท ดริสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ ของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัท ดริสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ โดยการยอมรับ ยึดมั่นในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พยายามที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความหมาย ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน เป็นงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับว่างานนั้น ได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย และจิตใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งวัดได้จากมิติของความพึงพอใจในงาน 11 มิติ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัทคริสเซน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย พนักงานประจำ จำนวน 200 คน และ พนักงานรายวัน จำนวน 781 คน

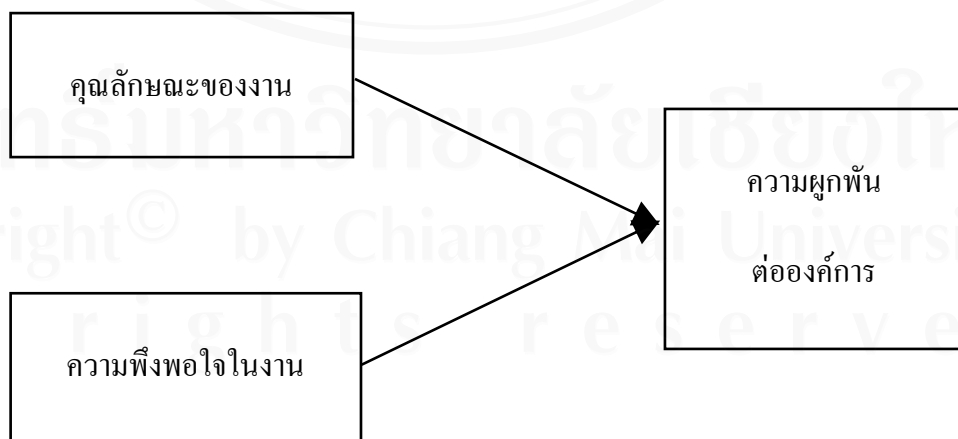
ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัทคริสเซน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัดจังหวัดลำพูน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างศึกษาที่ระดับความเชื่อมั่น 99 % และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 1 % จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 981 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรอบความคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทคริสเซน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย รายละเอียดดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทริสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทริสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน
3. คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทริสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทริสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัดจังหวัดลำพูน
2. ทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ต่างมีอำนาจพยากรณ์ต่อความความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทริสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูนหรือไม่

