

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมมีการแข่งขันในด้านต่าง ๆ มากน้อยสภาพสังคมเศรษฐกิจรวมถึงระบบการค้าและธุรกิจมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีขึ้นมา อำนวยความสะดวกเพิ่มมากขึ้นทำให้มีการใช้จ่ายเพื่อที่จะสนองความต้องการของคนที่มีมากขึ้น เป็นผลให้องค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลง ได้อยู่ตลอดเวลา และเพื่อความอยู่รอดขององค์กรทำให้องค์กรต้องเร่งสร้างมาตรฐานบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการว่าจ้างบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถที่จะดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการณ์แข่งขันที่รุนแรง ทำอย่างไรถึงจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มความสามารถถึงมีการศึกษา พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้ทราบถึงธรรมชาติ และความต้องการของมนุษย์ตลอดจนสิ่งกระตุ้นหรือจูงใจต่าง ๆ ที่จะทำให้มนุษย์เกิดความสนใจ และอุทิศตนเพื่องานและองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างแท้จริง แม้ในยุคโลกาภิวัตน์ กองพิวเตอร์และระบบสารสนเทศจะเข้ามามีส่วนรวมในระบบการทำงานของมนุษย์มากขึ้นกว่าเดิม ถึงแม้มีเครื่องมือที่ทันสมัยมากก็ไม่สามารถทดแทนมันสมองของมนุษย์ได้อย่างแท้จริง และในที่สุดมนุษย์ในองค์กรก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กรทุกๆ อย่างแท้จริง

การที่จะทำให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปได้ด้วยนั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือต้องมีการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญซึ่งได้แก่ 6 Ms คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุคิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) การบริหาร (Management) และขวัญและกำลังใจ (Morale) โดยที่ Man หมายถึงบุคลากรคือผู้ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับระบบงานหรือหมายถึงคนทุกคนที่เกี่ยวข้องกับระบบหนึ่งของอาชีวะประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับต่าง ๆ ซึ่งจะมีทั้งผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง และระดับปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าคนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดแต่การที่จะเข้าใจความรู้สึกหรือการศึกษาเกี่ยวกับคนนั้นเป็นสิ่งที่ศึกษาได้ยากกว่าในบรรดาเทคโนโลยีสมัยใหม่อาจจะมีความยุ่งยาก

สถาบันซึ่งอนุมัติให้ได้ก่อตั้งแต่การที่จะทำความเข้าใจในเทคโนโลยีที่คนผลิตขึ้นมาตนั้นคุ้มเมื่อตนจะทำความเข้าใจได้จ่ายและสามารถจัดการได้จ่ายกว่าปัจจัยมนุษย์มากดังนั้นจึงได้มีการหุ่นเหล็กษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในการทำงานมากขึ้นเพื่อจะได้เกิดความเข้าใจและสามารถจัดการเรื่องคนในองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้มากที่สุด

คนนี้เปรียบเสมือนเป็นหัวทุน และหัวใจขององค์กรด้วยเหตุนี้การสูญเสียคนไปจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุผลใดย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทุนไปโดยท่องค์กรได้รับผลกระทบแทนที่ไม่คุ้มค่าขณะเดียวกันองค์กรจะต้องสูญเสียทุนเพิ่มอีกในการสร้างและคัดเลือกการฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้กับคนใหม่ที่เข้ามาทดแทนและกว่าคนใหม่จะสามารถปฏิบัติงานได้ต้องอาศัยทั้งเวลา และเงินทุนขององค์กรในการดำเนินการ และโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่อยู่ระหว่างการฝึกฝนคนใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าอาจจะทำให้ผลงานและผลผลิตขององค์กรลดลงได้ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากกว่าจะไร้คือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในภายหลังต่อไป

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้จัดจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เป็นบริษัทที่ก่อตั้งมานานมีชื่อเสียงและมีความมั่นคงเป็นที่รู้จักและยอมรับของคนในประเทศไทยมีพนักงานจำนวนมากและมีความหลากหลายในด้านตำแหน่งหน้าที่และอาชีวงานรวมทั้งประสบการณ์ที่มีในองค์กรเพื่อที่จะนาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกเพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาเมืองนนทบุรี กรุงเทพมหานคร
- เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาเมืองนนทบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

ความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาเมืองนนทบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาเมืองนนทบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประชากรที่ทำการศึกษาระดับนี้ คือ พนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาเมืองนนทบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน (ที่มา : ทะเบียนบุคคลของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาเมืองนนทบุรี กรุงเทพมหานคร , 1 พฤษภาคม 2557) เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ต้องสอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

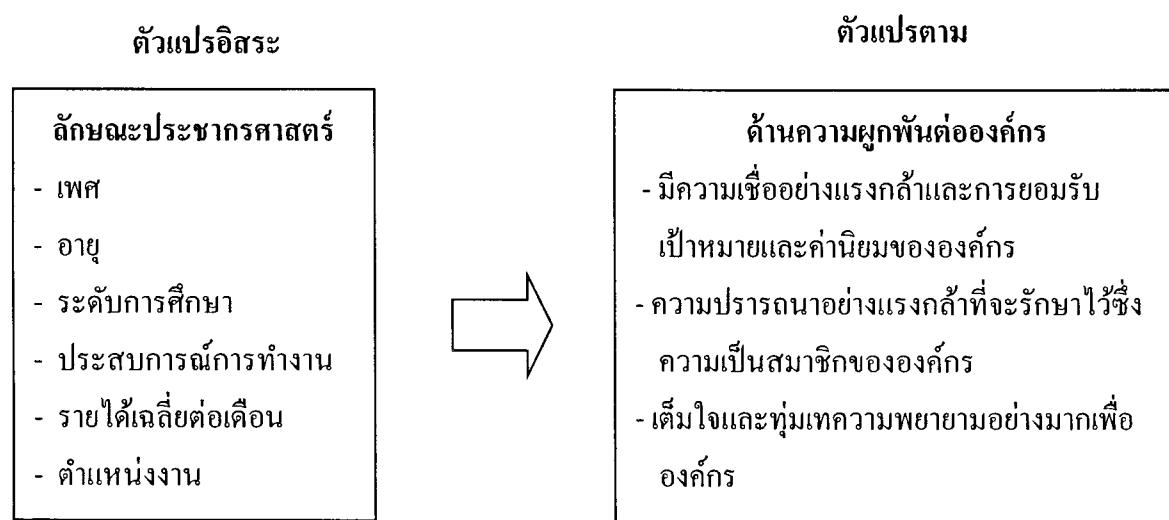
- มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป็นอย่างมาก และค่านิยมขององค์กร
- ความประนโนนอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
- เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่องาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึงเดือน สิงหาคม 2557

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพีอีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Poter, L.W., Steers, R.M., & Mowday, R.M. (1974). มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท ซีพีอีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี กรุงเทพมหานคร

บริษัท หมายถึง บริษัท ซีพีอีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี กรุงเทพมหานคร

องค์กร หมายถึง บริษัท ซีพีอีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กรยอมรับและยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรพนักงานนิความเต็มใจที่จะทำงานและทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้านคือ

ค้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร ค้านความเดื้อaise และใช้ความพยายาม
อย่างเดี๊ยงที่ในการปฏิบัติงาน และค้านความต้องการรักษาความสามัคคีขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. ผลการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ darm รักษา
บุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง
จะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี
กรุงเทพมหานคร