บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันธุรกิจด้านอุตสาหกรรมเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรงเพื่อความเป็นผู้นำทางด้านธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกจากจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วแล้วยังมีความซับซ้อนทำให้องค์กรต่างๆจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมในการบริหารงานอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป บริษัทเหล็กแห่งหนึ่งดำเนินการก่อตั้งในปี 2535 มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

ปัจจุบันบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง มีโรงงาน 2 แห่ง ตั้งที่อยู่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด และนิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดระยอง โดยมีกำลังการผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนได้ถึงปีละ 1,100,000 ตัน โดยใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยเพื่อผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานทั้งในและต่างประเทศ ด้วยกำลังการผลิตดังกล่าวสามารถทดแทนการนำเข้าเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนได้เกือบทั้งหมด ซึ่งเป็นการช่วยสงวนเงินตราของประเทศได้เป็นจำนวนมาก นับจากจุดเริ่มต้นในการเป็นผู้บุกเบิกผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และทดแทนการนำเข้า ทำให้บริษัทมีโอกาสในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเป็นเวลากว่าหนึ่งทศวรรษที่บริษัทได้เติบโตและพัฒนาจนเป็นผู้ผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนรายใหญ่ที่สุดของประเทศ และมีความมุ่งมั่นที่จะก้าวต่อไปให้เป็นผู้ผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนในภูมิภาคอาเซียน

การที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในการผลิตนั้น บริษัทจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกำลังพลที่เปี่ยมไปด้วยความสามารถ ความทุ่มเท ความรัก ความภักดีต่อองค์ จึงจะสามารถขับเคลื่อนบริษัทให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้นการมีลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงขับเคลื่อนภายในในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรตลอดไป

แต่ในขณะนี้ บริษัทกำลังประสบปัญหาถูกทุ่มตลาดจากการนำเข้าเหล็กรีดร้อนเจืออัลลอยเข้ามาในประเทศ เนื่องจากทางรัฐบาลจีนพยายามจะส่งเสริมให้มีการส่งออกเหล็กในประมาณที่เพิ่มขึ้น จากภาวะเศรษฐกิจในประเทศชะลอตัวและมีกำลังการผลิตล้นตลาดโดยมีการสนับสนุนให้เหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนที่เจืออัลลอยหรือโบรอน ในสัดส่วนเพียง 0.0008% สามารถเคลมภาษีส่งออกได้ 9% จากเหล็กคาร์บอนจะเคลมภาษีได้ 0% เท่านั้น จึงทำให้ผู้ผลิตจีนเปลี่ยนการส่งออกจากเหล็กคาร์บอนมาเป็นเหล็กกล้าเจืออัลลอยแทน เพื่อช่วยลดต้นทุน และเมื่อส่งออกมา

ไทย อย่างกรณี ของเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน H-Beam(เอช-บีม) โดยทั่วไปจะนำเข้าในพิกัด 72163300 ซึ่งจะต้องเสียภาษีนำเข้า 10% และเสียภาษีอากรจากมาตรการตอบโต้การทุ่มตลาดหรือเอดีอีก 13.905 % แต่เมื่อมีการเจืออัลลอยแล้ว จะหลีกเลี่ยงพิกัดศุลกากรโดยแจ้งเป็นพิกัด 72287010 และ 72287090 ซึ่งเป็นเหล็กพิเศษที่ไทยยังไม่สามารถผลิตได้เอง ทั้งที่ลักษณะการใช้งานไม่ได้แตกต่างจากเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนแต่อย่างใด จะได้รับการยกเว้นภาษีนำเข้าและภาษีจากเอดีอีก รวมแล้วผู้ส่งออกจีนจะได้รับประโยชน์ถึง 33.9 % ทำให้สินค้าที่นำเข้ามาจำหน่ายได้ในราคาต่ำเมื่อเทียบกับสินค้าที่ผลิตในไทย ยอดขายของบริษัทในช่วง 2 ไตรมาสแรกของปี 2557 ลดลงถึง 20% และมีแนวโน้มว่า การนำเข้าเหล็กเจืออัลลอยจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

จากผลกระทบนี้ทำให้บริษัทจำเป็นต้องรัดเข็มขัดมากขึ้น ต้องบริหารและควบคุมต้นทุนให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ส่งผลให้พนักงานที่มีลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการลดต้นทุนมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยทั้งนี้ภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นทำให้พนักงานเกิดความความกดดันมากขึ้น เกิดความเครียดสะสม ความท้อถอยหรือความย่อหย่อนในการปฏิบัติงานซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออก เช่น การมาสาย การปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มความสามารถ และการไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของบริษัท เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้พนักงานลาออกเพื่อไปทำงานในหน่วยงานที่คาดว่าจะดีกว่าหรือมีความก้าวหน้ามากกว่า บริษัทต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ต้องใช้เวลาและงบประมาณอีกมากในการสรรหาคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินงานขององค์กร

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่งเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (พิชญากุล ศิริปัญญา)

ในฐานะที่พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กรและก่อให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง ผู้บริหารองค์กรสมควรที่จะหาวิธีธำรงรักษาพนักงานเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีความมั่นคงปลอดภัย และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นที่ทราบกันดีอยู่ว่า พนักงานที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน จะมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากคนเหล่านี้ ถ้าองค์กรไม่พยายามจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ทำงานกับองค์กรนานๆ ก็เท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานไป สิ่งสำคัญคือจะทำอย่างไรให้พนักงานที่มีศักยภาพเหล่านี้เกิดความ

ผูกพันและทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน การปลูกฝังหรือการกระทำใดๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดยง่าย

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง และให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานของบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง ให้มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับบริษัทเหล็กแห่งหนึ่งต่อไป

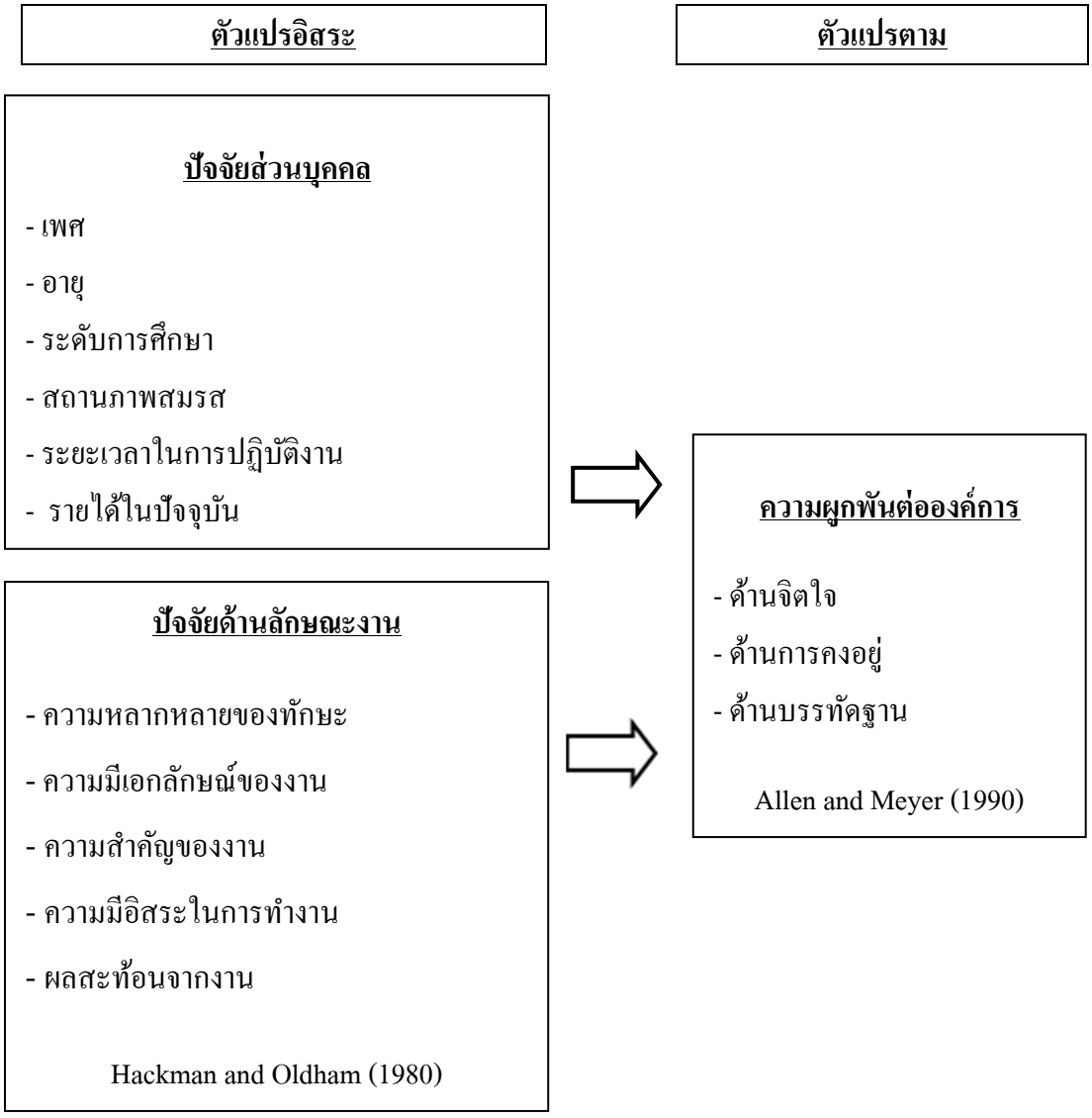
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง

2. ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย พนักงานของบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham และลักษณะความผูกพันต่อองค์กร 3 ลักษณะ ตามแนวคิดเอเลน และเมเยอร์ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง ให้ยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติ เป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน

ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์การ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน จากผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อพนักงาน บ.เหล็กแห่งหนึ่งโดยมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวของพบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์ความผูกพันด้านองค์กรคงอยู่ประกอบด้วย อายุสถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง ที่เกิดจากความรู้สึกถึง ค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเมื่อพนักงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ควร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานที่รู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะอยู่กับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะรู้สึกว่าควรจะอยู่เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องทางศีลธรรม