

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานนั้น เป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญ คือ การสร้างความผูกพันระหว่างตัวบุคลากรกับองค์กร เนื่องจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานเป็นคนที่รักองค์กร จะมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากที่จะทำให้องค์กรเติบโตไปเรื่อยๆ ไม่ว่าจะตนเองจะต้องเหนื่อยมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น ก็จะไม่เคยรู้สึกแค้น แต่กลับจะรู้สึกมีพลังและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ยากขึ้นอย่างเต็มที่ แต่ในทางปฏิบัตินั้น การที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจริงๆ เป็นเรื่องที่ยาก อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย (จิระพร จันทภาโส, 2558; อนุพรรณ ชาญชัยกรรม, 2560; ภูวณ นวัตกรรมกุล, 2558; ลลิตา จันทรัมย์, 2559; วิไลลักษณ์ กุศล, 2559, สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) โดยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อนุพรรณ ชาญชัยกรรม, 2560; ภูวณ นวัตกรรมกุล, 2558; สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) โดยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่พนักงานในองค์กรมีความผูกพันนั้น นับเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของงานก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ เป็นการลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร เป็นการเชื่อมโยงความสุขระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกัน ให้เกิดความรัก ความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนไปในทิศทางเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงศึกษาความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยนำผลวิจัยที่ผ่านมาทดสอบกับพนักงานของการไฟฟ้า เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.3.1 ตัวแปรในการศึกษา

จากการศึกษา จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถรวบรวม และสรุป ตัวแปร ได้ดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, ความสำเร็จในการทำงาน, หน้าที่ความรับผิดชอบ, ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน, ความมั่นคงในงาน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, นโยบายในการบริหาร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, เงินค่าตอบแทน (โบนัส), ชีวิตส่วนตัว

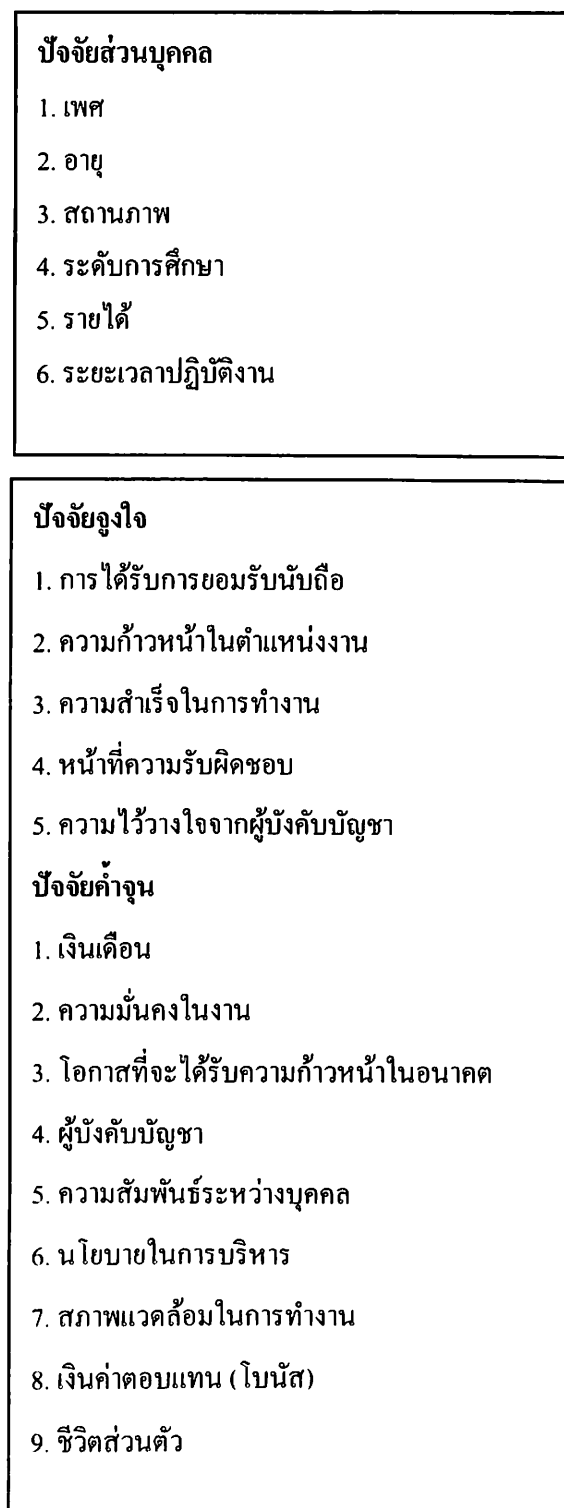
2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันมีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจ ที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ, ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงาน

1.3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากข้อมูลผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดโครงสร้างเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นกรอบวิจัยได้ดังนี้

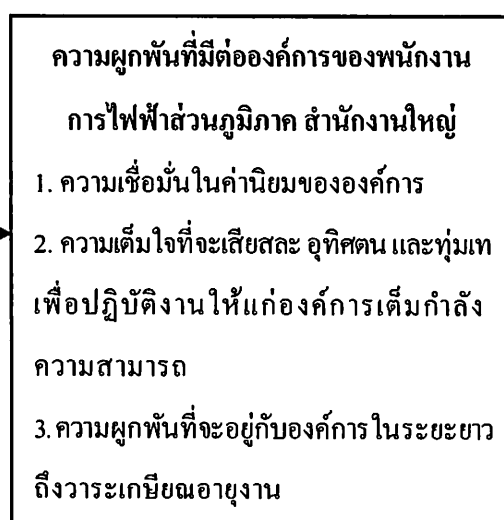
ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)



ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



ภาพประกอบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1.4 สมมติฐานของการศึกษา

1.4.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

1.4.1.1 เพศ แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.4.1.2 อายุ แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.4.1.3 สถานภาพ แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.4.1.4 ระดับการศึกษา แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.4.1.5 รายได้ แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.4.1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.4.2 ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.4.3 ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพ
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 รายได้
- 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจิตใจ

- 2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 2.3 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยค่าจ้าง

- 3.1 เงินเดือน
- 3.2 ความมั่นคงในงาน
- 3.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 3.4 ผู้บังคับบัญชา
- 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.6 นโยบายในการบริหาร
- 3.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.8 เงินค่าตอบแทน (โบนัส)
- 3.9 ชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตามความผูกพัน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เต็มกำลังความสามารถ
3. ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 3,814 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบทราบของขนาดประชากรที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านสถานที่และระยะเวลา

สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 ถึงเดือน พฤษภาคม 2563

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.6.3 เพื่อนำผลจากการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลต่อไปในอนาคต ซึ่งจะทำให้องค์กรแห่งนี้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี เป็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกด้วยความสนใจเอาใจใส่ และตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ จากการรับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทน ต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง โดยมีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน คำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนจากการทำงานที่กำหนดหรือได้รับมอบหมายให้เป็นรายเดือนตามที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ความมั่นคงในงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (เกษียณอายุงาน) หรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้าง ความพึงพอใจให้กับตนเอง

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การคาดหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าของบุคคลที่ปีนการย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งที่สูงขึ้น

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้มีอำนาจปกครองควบคุมดูแล และสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อความประทับใจร่วมกัน ความรักใคร่ ความชอบพอกัน เป็นมิตรกัน ซึ่งเป็นหนทางที่นำไปสู่มิตรภาพในการใช้ชีวิตร่วมกัน ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกัน

นโยบายในการบริหาร หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การ จากผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ โดยแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

เงินค่าตอบแทน (โบนัส) หมายถึง เงินพิเศษ ที่องค์การจ่ายให้เป็นบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง

ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

ความเชื่อมั่นในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคคล นิยม ยึดถือเป็นแนวทางพฤติกรรมที่พึงปรารถนาจากองค์กร เมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันเป็นวัฒนธรรมได้

ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ความอุทิศตน ความเสียสละ ความมีวินัย การเน้นประสิทธิภาพและคำนึงถึงผลที่ดีต่อองค์กร

ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ

เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ อายุระหว่าง 25-59 ปี

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 สถานภาพ คือ 1) โสด และ 2) แต่งงานแล้ว

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) ปวส. 2) ปริญญาตรี และ 3) ปริญญาโท

รายได้ หมายถึง รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ระหว่าง 2-30 ปีขึ้นไป