

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541) ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

บุคลากรในองค์การเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540)

ดังนั้นสิ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอคือองค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์การต้องการ (สำราญ บุญรักษา, 2539)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปี 2503 เพื่อดำเนินการด้านบริการกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีพื้นที่บริการทั่วประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร

นนทบุรี และสมุทรปราการ จนถึงปัจจุบัน มีหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้ถึงร้อยละ 99 ของหมู่บ้านทั่วประเทศ (บริษัทไทยเรทติ้งแอนด์อินฟอร์เมชัน เซอร์วิส จำกัด, 2544)

ขณะนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำลังอยู่ในระยะแรกของการปรับโครงสร้างภายใน เพื่อรองรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตามแผนปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (สพช.) (บริษัทไทยเรทติ้งแอนด์อินฟอร์เมชัน เซอร์วิส จำกัด, 2544) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในด้านสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร (อัจฉริยา พันธุ์วัฒน์, 2542) ซึ่งอาจมีผลทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กร ต้องใช้เวลาและงบประมาณอีกมากในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทน ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความผูกพันขององค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และทำให้ทราบว่าปัจจัยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ผลสำรวจที่ได้รับ จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานตรงกับที่องค์กรต้องการ โดยจะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ เป็นกรณีศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคล ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ
3. เป็นข้อมูลให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือองค์กรที่สนใจโดยทั่วไป ในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร