

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในโลกธุรกิจเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีด้านการขนส่งสินค้า เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และเทคโนโลยีด้านการผลิต ส่งผลให้เกิดความสะดวกในด้านการค้าและการลงทุน ทำให้การค้านั้นสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่ของโลก โดยไม่จำกัดอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเท่านั้น (อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลให้องค์การธุรกิจเกิดการแข่งขันกันมากขึ้นในการที่จะเข้าถึงแหล่งทรัพยากรที่ประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ดังนั้น องค์กรธุรกิจต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ในปี 2550 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นอันดับสองของการลงทุนทั้งหมด มีมูลค่าการลงทุนรวม 1,353.9 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2549 ที่มีมูลค่าการลงทุน 309.30 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 338 ส่วนใหญ่เป็นการขยายกำลังการผลิตของกิจการเดิมซึ่งเป็นการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อป้อนให้กับโรงงานผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า (กระทรวงพาณิชย์, 2550) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นเข้ามาช่วยปรับปรุงการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีความพร้อม ที่จะเรียนรู้ เพื่อให้มีความสามารถที่จะดำเนินการและรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อาจมีความจำเป็นที่ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและพัฒนา เพื่อสนับสนุนงานที่มีความยุ่งยากและท้าทายมากขึ้น ซึ่งถือเป็นต้นทุนขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การที่องค์กรธุรกิจจะสามารถปรับตัวให้ทันและเหมาะสมกับสถานการณ์เช่นนี้ ความต้องการขององค์กรแทบทุกแห่ง คือ ความต้องการมีบุคลากร หรือ ทรัพยากรบุคคลที่เข้าใจ และมุ่งมั่นที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยพวกเขาเหล่านั้นจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญา และความสามารถเพื่อพัฒนางานของเขาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติอันดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะ

ผลักดันให้บุคคลนั้นทุ่มเท อุทิศตน สร้างสรรค์ และผลักดันให้องค์กรไปสู่สถานะที่ดีขึ้น ผู้บริหาร องค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญ เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป โดย Streers (1997) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตน เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่อุทิศกำลัง กาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990) ในทางกลับกันหากพนักงานขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เช่น ไม่ ตั้งใจทำงาน ไม่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาจนำมาซึ่งอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรใน อนาคต

จากสถานการณ์ดังกล่าว และ ผนวกกับการที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และ บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าว กับ ความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนได้ และจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการ วางแผน ให้การบริหารจัดการในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศขององค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในปีจ้จยัลกษณะทาง ประชากร

### นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อนำมาซึ่งความก้าวหน้าขององค์กร ด้วยความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

**หัวหน้างาน** หมายถึง ผู้บริหารงานระดับต้น ที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานที่มีอำนาจสั่งการ และควบคุมงาน ในที่นี้หมายถึงพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง Production Supervisor และ Line Leader ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

**องค์กร** หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการดำเนินกิจกรรม โดยมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบไปมาระหว่างกัน ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ซึ่งในที่นี้หมายถึง บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการกระทำของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของผู้นำ

**ความรู้ในงานที่ทำ** หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับรู้สืบทอดผ่านประสบการณ์ ในสิ่งหรือกิจกรรมที่ทำการไป

**บรรยากาศขององค์กร** หมายถึง ลักษณะแวดล้อมต่างๆภายในองค์กรที่สมาชิกขององค์กรสามารถรับรู้ได้ ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร

### ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศขององค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศองค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
3. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในปัจจัยส่วนบุคคล
4. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved