

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งองค์กรต้องพัฒนา และจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน และพร้อมทำงานให้องค์กร เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่องานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานกับองค์กรได้ในระยะเวลายาวนาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำการจัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องทั้งภายในประเทศ และประเทศข้างเคียง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งคุณภาพของสินค้าและบริการ ดูแลรับผิดชอบ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ (คู่มือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2550) ในปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้น มีจิตใจและพลังในการทุ่มเทอุทิศพลังในการทำงานให้แก่องค์กรมากขึ้น และถือเป็นการศึกษาด้านหนึ่งของพฤติกรรมองค์กร (อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์, 2541) และจากนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญของผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระหว่างปี พ.ศ. 2550- 2553 ในเรื่องแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างแนวคิดให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของกิจการ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, [www.pea.co.th](http://www.pea.co.th)) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงความผูกพันต่องานของพนักงานในองค์กร เพราะความผูกพันต่องาน จะส่งผลถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน จะเฉื่อยชา และไม่สนใจในงานที่รับผิดชอบ มีการขาดงาน เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากรางานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร และเมื่อพิจารณาจากการเข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กร (Early Retired) ของพนักงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2547-2550 พบว่า การเข้าร่วมโครงการฯ ของพนักงานมีจำนวนดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ (คน)
2547	681
2548	359
2549	136
2550	468

ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, <http://intra.pea.co.th>

จากตาราง พบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ในช่วงปีพ.ศ. 2547-2549 จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ลดลงในอัตราที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มขึ้นมากกว่า 50 % ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการที่จะลาออกจากรองการมากขึ้น อาจเป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่องานน้อยลง

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานในองค์กร จึงต้องการศึกษาถึงความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานและทราบถึงปัจจัยในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะได้นำผลสำรวจที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้รักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือองค์กรทั่วไป ในการนำข้อมูลไปพัฒนาและจูงใจบุคลากร เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่องาน เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

#### 1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**ความผูกพันต่องาน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคล ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

**พนักงาน** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิจิตรโลก

**องค์กร** หมายถึง ศูนย์รวมของพฤติกรรมของผู้เป็นสมาชิกร่วม หรือเป็นศูนย์ของคนหรือพฤติกรรมของคนและการทำงานร่วมกันของคน ในที่นี้ หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิจิตรโลก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved