

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมซึ่งเป็นที่รวมของสมาชิกมาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์การคือทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในฐานะกลไกหลักที่ช่วยดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความรู้สึกผูกพันที่สมาชิกมีให้แก่องค์การของตนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่ความเป็นโลกาภิวัตน์เข้ามามีบทบาทอย่างมากในโลกธุรกิจ

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะสำหรับการเพาะปลูก การผลิตเมล็ดพันธุ์จึงกลายเป็นธุรกิจสำคัญในประเทศไทยที่สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรจำนวนมาก และยังเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำที่สำคัญในการบ่มผลผลิตทางการเกษตรเข้าสู่อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูป ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นแหล่งผลิตเมล็ดพันธุ์ที่ดีแห่งหนึ่งในโลก ปัจจุบันมีผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเมล็ดพันธุ์ทั้งพืชไร่และพืชผักเพิ่มมากขึ้นตามการเจริญเติบโตของธุรกิจเมล็ดพันธุ์ (กรมส่งเสริมการส่งออก, 2550) อุตสาหกรรมการผลิตเมล็ดพันธุ์ของประเทศไทยทั้งการจำหน่ายในประเทศและการส่งออกในช่วงที่ผ่านมามีอัตราเติบโตเพิ่มขึ้นถึง 10 เท่าตัว โดยติดอันดับผู้ส่งออกเมล็ดพันธุ์รายใหญ่อันดับที่ 3 ของเอเชียรองจากญี่ปุ่นและจีน และอยู่ในอันดับที่ 26 ของโลก จากมูลค่าส่งออกรวม 29 ล้านเหรียญสหรัฐ (International Seed Federation, 2006)

ธุรกิจเมล็ดพันธุ์เป็นธุรกิจที่ต้องใช้เวลานานในการนำผลิตภัณฑ์ชนิดหนึ่งๆเข้าสู่ตลาดเพื่อสร้างรายได้ให้แก่บริษัท เพราะวงจรของสินค้าเมล็ดพันธุ์แต่ละชนิดยาวนานและต้องอาศัยการประสานงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างพนักงานส่วนต่างๆในองค์การ นับจากการวิจัยทดลองผสมพันธุ์พืช การทดลองปลูกและสร้างพ่อพันธุ์-แม่พันธุ์ที่เหมาะสม การผลิต การตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ การพัฒนาเทคโนโลยีเมล็ดพันธุ์ เพื่อได้สินค้าที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการ

ต้องการ รวมไปถึงส่วนงานสนับสนุนอื่นๆในบริษัท พนักงานทุกคนทั้งผู้ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานสนับสนุนล้วนมีส่วนช่วยในการผลักดันให้ธุรกิจของบริษัทดำเนินไปได้อย่างราบรื่น พนักงานทั้งหมดจึงมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งบริษัทจำเป็นต้องหาทางที่จะทำอย่างไรให้พนักงานของตนมีความผูกพันในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมีความพึงพอใจในงาน และจงรักภักดีกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน (Kanungo, 1982; Blau และ Boal, 1989; Brooke และ Price, 1989) นักวิจัยหลายท่านพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร (ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์, 2545; Huselid และ Day, 1991; Knoop, 1995; Brown, 1996)

การจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานและผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้แรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในในการทำงาน แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับมาจากผู้อื่น เช่น เงินรางวัลและผลประโยชน์ ส่วนแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่บุคคลสร้างให้กับตนเอง เช่น ความรู้สึกถึงสัมฤทธิ์ผลเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Steers and Porter, 1991) อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจภายนอกไม่ได้ทำให้บุคคลมีความสนใจอย่างแท้จริงในพฤติกรรมที่แสดงออกมา (Deci and Ryan, 1985) หากแต่เป็นแรงจูงใจภายในที่มีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมในงานและการเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานคือแรงจูงใจภายในในการทำงาน (Thomas and Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995) งานวิจัยของเมนอน (Menon, 1995) และ บุน และ คณะ (Boon et al, 2007) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน ส่วนงานวิจัยของสุพิศ กิติรัชดา (2538), วิลสัน และ ลาสคิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994), เฮงกิน และ มาร์คิโอรี (Henkin and Marchiori, 2003) และ คาฮาเล และ ไกอเธอร์ (Kahaleh and Gaither, 2007) พบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจึงเป็นสิ่งที่น่าสร้างให้เกิดขึ้นในงานเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานของตน โดยไม่จำเป็นต้องให้รางวัลภายนอก

ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยที่อาจไม่ได้นำมาซึ่งประสิทธิผลในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันในงาน โดยทำการศึกษากับบริษัทเมล็ดพันธุ์ข้ามชาติแห่งหนึ่งที่เป็นสมาชิกสมาคมการค้า เมล็ดพันธุ์ไทย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับองค์กรที่ศึกษา หรือเป็นข้อมูลอ้างอิงกับ องค์กรอื่นๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธุ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธุ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันใน งานของพนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธุ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธุ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธุ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธุ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
4. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันใน งานของพนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธุ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

5. นำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนานโยบายบริหารงานบุคคล ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับพนักงาน การเสริมสร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำในบริษัทเมล์ดีพันธุ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรทั้งหมด 95 คนที่มีสถานะเป็นพนักงานประจำของบริษัท เมล์ดีพันธุข้ามชาติแห่งหนึ่งที่เป็นสมาชิกสมาคมการค้าเมล์ดีพันธุไทย

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย สมรรถนะ อัตถิขิต และผลกระทบ ตามแนวคิดของสไปร์ทเซอร์ (Spreitzer, 1995) ความผูกพันในงาน ตามแนวคิดของคานังโก (Kanungo, 1982) และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และ พอร์ทเทอร์ (Mowday, Steers, and Porter, 1979)

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

- 1 “องค์กร” หมายถึง บริษัทเมล์ดีพันธุที่ใช้ในการศึกษา
- 2 “พนักงาน” หมายถึง พนักงานประจำของบริษัทเมล์ดีพันธุที่ใช้ในการศึกษา
- 3 “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน” หมายถึง การรับรู้แรงจูงใจในงานภายในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกในรูปของการรู้คิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตนทำ 4 ด้าน ตามแนวคิดของสไปร์ทเซอร์ (Spreitzer, 1995) ประกอบด้วย
  1. ความหมาย (Meaning) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของงานหรือความหมายของงานที่มีต่อตน อันหมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างข้อกำหนดตามบทบาทงานของบุคคล กับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคคล
  2. สมรรถนะ (Competence) หมายถึง การรับรู้ว่าตนมีความสามารถ ความชำนาญหรือทักษะในการทำงาน
  3. อัตถิขิต (Self-determination) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าตนมีอิสระในการเลือกที่จะริเริ่มและกำหนดการกระทำต่างๆด้วยตนเอง

4. ผลกระทบ (Impact) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าตนมีอิทธิพลต่อผลที่เกิดขึ้นในงานทั้งในเชิงกลยุทธ์ การบริหาร หรือการปฏิบัติการ

4 “ความผูกพันในงาน” หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่างานเป็นส่วนหนึ่งของตน และงานมีผลต่อความพึงพอใจของตนเอง ทำให้ตนมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงาน ตามแนวคิดความผูกพันในงาน (Job Involvement) ของ คานังโก (Kanungo, 1982)

5 “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และ พอร์ทเทอร์ (Mowday, Steers, and Porter, 1979)

### สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานข้อที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์สัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานข้อที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ความผูกพันในงาน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ความผูกพันในงาน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์สัมพันธ์ทางบวกกับความ  
ผูกพันในงาน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ความผูกพันในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

