

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การในแง่ของสังคมวิทยา หมายถึง หน่วยงานที่มีการจัดระเบียบงานตามกระบวนการที่จำแนกความแตกต่างของส่วนหนึ่งออกจากอีกส่วนหนึ่ง โดยให้แต่ละส่วนกระทำหน้าที่แตกต่างกัน และในขณะที่เดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ภายในส่วนรวมทั้งหมดนั้นให้กระทำหน้าที่ประสานงานกัน (พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย, 2532 : 249) แต่องค์การทุกองค์การและทุกรูปแบบจะต้องประสบปัญหาอยู่ตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบขององค์การหรือจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคคลก็ตาม ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลทำให้องค์การต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน อันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปจากเดิม (นิภา แก้วศรีงาม, 2530 : 208) โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคคลมีความสำคัญมาก เพราะบุคคลเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลประการหนึ่งก็คือ ปัญหาการออกจากองค์การ กล่าวคือ บุคคลมีความสามารถได้ออกจากองค์การก่อนกำหนดเวลาอันสมควร เมื่อมีการออกจากงานเกิดขึ้นฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องเข้ามาจัดการเพื่อหาบุคคลใหม่เข้ามาทดแทน มิฉะนั้นแล้วจะทำให้งานส่วนนั้นชงักไป ซึ่งก็มีสาเหตุด้วยกันหลายประการในการออกจากงาน กล่าวคือ การลาออก เพราะไม่พอใจสภาพการปฏิบัติงาน ลาออกเพราะสุขภาพไม่ดี หรือต้องออกเพราะเกษียณอายุ หรือถูกไล่ออกจากงาน เป็นต้น การที่พนักงานต้องพ้นจากหน่วยงานใด ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม หากมีวิธีการที่เหมาะสมแล้ว จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก (ชลิตา ศรมณี และชูศรี เพียรสนอง, 2521 : 158) ทฤษฎากรรมมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มี

ส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การด้วยสมมติฐานที่ว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีจำกัด องค์การจึงต้องมุ่งรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่าเพื่อประสิทธิผลขององค์การ ในขณะเดียวกัน ก็พยายามปรับปรุงการทำงานของสมาชิกองค์การซึ่งยังด้อยประสิทธิภาพอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย (กรณี มหาณรงค์, 2529 : 95) และการที่บุคคลใดก็ตามที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การมาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันนั้น ย่อมจะเป็นเครื่องแสดงได้อย่างหนึ่งว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ในการทำงาน มีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติขององค์การเป็นอย่างดี ไม่ต้องเป็นภาระขององค์การที่จะต้องคอยชี้แจงหรือแนะนำ การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ เหมือนดังเช่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ๆ และประการสำคัญก็คือ องค์การจะได้รับประโยชน์ต่าง ๆ อย่างมากจากบุคลากรเหล่านี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาชิราช, 2526 : 391)

สหกรณ์ คือ องค์การแบบหนึ่งที่รวมตัวด้วยความสมัครใจ และยึดหลักประชาธิปไตยเป็นที่ตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะจัดหาสินค้าจำหน่ายให้แก่สมาชิก และการรับใช้ต่อสมาชิก หรือเพื่อให้สมาชิกประกอบการผลิตเพื่อจำหน่าย จัดการขายผลิตผลของสมาชิก จัดหาทุนให้สมาชิกกู้ยืม หรือรวมวัตถุประสงค์เหล่านี้เข้าด้วยกัน ในขณะเดียวกัน เฉลี่ยผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนี้ให้สมาชิกตามส่วน โดยเจเนาะประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยประกอบอาชีพเกษตรกรรม สหกรณ์การเกษตรจึงเป็นสหกรณ์ที่มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้นได้ สหกรณ์ได้ก่อกำเนิดมาเป็นระยะเวลา 70 ปีแล้ว ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การพัฒนายังไม่ไปถึงไหน ยังไม่สามารถเป็นที่หนึ่งของเกษตรกรอย่างแท้จริงได้ (สมคิด เฉลิมวรรณ, 2530 : 100) ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้สหกรณ์พัฒนาล่าช้า คือ ปัญหาด้านบุคลากร เช่น การออกจากสหกรณ์ของพนักงานเป็นเหตุให้สหกรณ์ต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไป รวมทั้งยังทำให้การดำเนินงานภายในสหกรณ์ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการลาออกของสถาบันฝึกอบรมสหกรณ์การเกษตรแห่งชาติ ได้พบว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรมีการลาออกมาก ดังจะเห็นได้จากสถิติที่รวบรวมเอาไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 - 2530 ดังนี้

ตำแหน่งพนักงาน	จำนวนรวมตั้งแต่ ปี 2524-2530 (คน)	จำนวนที่ลาออก (คน)	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ (%)
ผู้จัดการ	582	398	68
สินเชื่อ	1,113	374	33
บัญชี	307	281	34
การตลาด	507	170	33

ที่มา : ส่วนประมวลผลข้อมูล ฝ่ายโครงการและประเมินผล สถาบันฝึกอบรมสหกรณ์การเกษตร  
แห่งชาติ เรื่อง "การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของพนักงานสหกรณ์การเกษตรทั่วประเทศ  
ปี พ.ศ. 2530"

แม้ว่าสหกรณ์การเกษตรจะมีทีมงานบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพ แต่หากทีมงาน  
บริหารและการจัดการของสหกรณ์ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานตลอดเวลา  
โอกาสที่จะพัฒนาสหกรณ์การเกษตรให้ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมจะเป็นไปได้ยากกว่าสหกรณ์  
ที่มีทีมงานบริหารและการจัดการชุดเดียวปฏิบัติงานติดต่อกัน โดยตลอด เมื่อทีมงานบริหารและ  
การจัดการสหกรณ์การเกษตรที่ได้รับการพัฒนาแล้วแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ ไม่ได้นำความรู้  
ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาสหกรณ์การเกษตรอย่างเต็มที่ งบประมาณและการลงทุนที่รัฐบาล  
ทุ่มเทลงไปเพื่อพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นย่อมเกิดการสูญเปล่า (เกษตรสัมพันธ์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 72,  
2531 : 15-16)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษา  
ถึงมูลเหตุแห่งปัญหาที่แท้จริง โดยในการศึกษาดังนี้ ได้ใช้ตัวแบบสมมุติฐาน (causal model)  
จากแนวคิดเกี่ยวกับการอยู่หรือการลาออกจากองค์การ ซึ่งศึกษาว่าตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อการ  
อยู่ต่อไปในองค์การ และการออกจากองค์การ เป็นการศึกษาใน 2 แนวทาง เพื่อนำผลการ

ศึกษานี้ไปป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่พบในสหกรณ์การเกษตรต่อไป รวมทั้งเป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสหกรณ์การเกษตร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุและผลของความตั้งใจที่จะออกจากองค์การบริหาร
- 2) เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวในตัวแบบว่า ตัวแปรแต่ละตัวนั้นจะมีอิทธิพลในการอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การบริหารของพนักงานสหกรณ์การเกษตรได้มากน้อยเพียงใด
- 3) เพื่อทำนายความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานสหกรณ์การเกษตร

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะออก ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร และนำผลการวิจัยนี้ไปป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานสหกรณ์การเกษตรต่อไป
- 2) จะเป็นงานวิจัยขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออกอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้สนใจศึกษาและค้นคว้า เรื่องนี้ต่อไป
- 3) จะทำให้ทราบได้ว่า ตัวแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทางทฤษฎีทางตะวันตกมีความเหมาะสมกับประเทศไทยมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปรับแนวคิดนี้ให้ใช้กับสังคมไทยได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

### ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาจากพนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร 4 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้จัดการ พนักงานสินเชื่อ พนักงานบัญชีและพนักงานการตลาดที่ปัจจุบันยังปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์การเกษตร

### ข้อจำกัดในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกจากองค์การ ที่ต้องศึกษาจากบุคคลที่ยังอยู่ในองค์การในลักษณะของความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ โดยที่ไม่สามารถศึกษาจากคนที่ลาออกไปแล้วได้ เพราะว่าไม่สามารถตามที่อยู่ได้เนื่องจากการไม่มีการเก็บสถานที่ที่จะติดต่อได้ ดังนั้น จึงต้องศึกษาจากคนที่อยู่ในองค์การ แล้วทำนายผลที่จะเกิดตามมาในอนาคต