

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการแข่งขัน องค์กรต่างดึงดูดคน สรรหา และคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กร ให้เข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อองค์กร ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้แล้ว ก็ต้องหาวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กร ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว (จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551)

องค์กรจำเป็นต้องดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในระยะยาว ต้องพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ มีความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทั้งในสินค้าและบริการ โดยนำเอานวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของพนักงาน ช่วยเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาฝีมือ ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เนื่องจากสินค้าและบริการที่ดีนั้นจะต้องมาจากความรู้ที่ลึกซึ้งและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ หากพนักงานขาดความรู้และทักษะในหน้าที่ที่ปฏิบัติจะส่งผลถึงความไม่สมบูรณ์ความบกพร่องในผลงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร คือ ไม่สามารถให้การบริการที่มีประสิทธิภาพต่อลูกค้าได้ และทำให้สูญเสียลูกค้าไปในที่สุด ดังนั้นคุณภาพของคนจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรธุรกิจสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นให้ความสนใจไปกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นพิเศษ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่า ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาไว้และลงทุนเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันต้องลงทุนเพิ่มในอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลา และ ผลประโยชน์มากพอสมควร นอกจากนี้หากบุคลากร

ได้รับการพัฒนา และจงใจอย่างเหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างไม่มีขีดจำกัด (พิชิต เทพวรรณ. 2554, 2551)

ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์จากใยแก้วซึ่งปัจจุบันธุรกิจประเภทนี้มี อัตราการเติบโตร้อยละ 10-15 ต่อปีของผลิตภัณฑ์จากใยแก้ว (คู่มือการค้ากับดูแล โรงงานอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์ใยแก้ว, 2552) และมีจำนวนบริษัทผู้ผลิต เช่นเดียวกันนี้เป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องการผลิตจากใยแก้ว เนื่องจาก งานส่วนใหญ่ต้องอาศัยพนักงานในการผลิต จึงมีปัญหาในเรื่องการเคลื่อนย้ายของพนักงานเสมอ โดยมีอัตราการลาออกเฉลี่ย 15 %ต่อปี (ฝ่ายบุคคลห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส, 2554) ส่งผลให้พนักงานไม่เพียงพอสำหรับการผลิตที่ขยายตัว และไม่พร้อมสำหรับการพัฒนาระบบการผลิตในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องมีพนักงานที่พร้อมมีความรู้ ความชำนาญ รวมถึงมีประสบการณ์ในขั้นตอนการผลิตเป็นอย่างดี

ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ตั้งอยู่เลขที่ 41/2 หมู่ 3 ถนนเอกชัย ตำบลบางน้ำจืด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนพนักงานทั้งหมดรวม 110 คน และเพื่อป้องกันการลดจำนวนลงของพนักงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่ และ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อห้างหุ้นส่วนจำกัดอุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
2. นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่ และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และความต้องการของพนักงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) และประสบการณ์ในงาน (Work Experience)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธา มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความพยายามที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร