

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันเป็นไปอย่างรุนแรง เข้มข้น เพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาด ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญต่อบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีนโยบายส่งเสริม พัฒนาทักษะและความรู้แก่บุคลากรในองค์กร ให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันเหนือคู่แข่งได้

บุคลากรขององค์กรเปรียบเสมือน “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล ทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่า เหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ในขณะเดียวกันกลับต้องลงทุนเพิ่มหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540)

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรควรตระหนักอยู่เสมอ คือองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อมุ่งใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพยายามสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มากขึ้น ด้วยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะองค์กรและบุคลากรต้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ด้วยความเต็มใจ และมีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง และปฏิบัติงานกับองค์กรได้ในระยะเวลายาวนาน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้เลือกศึกษาบริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้ผลิตกระเบื้องมุงหลังคา “ตราห้าวัง” และเป็นผู้ดำเนินการสร้างนวัตกรรมการผลิต ไม้ฝาสังเคราะห์ “ตราเมอร่า” เป็นรายแรกในประเทศไทย เนื่องจากบริษัทฯ ได้ประสบปัญหาด้าน อัตราการเข้า - ออก ของพนักงานสูง ประมาณ ร้อยละ 25 ของพนักงานทั้งหมด (ฝ่ายทรัพยากร บุคคล บริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน), 2547) โดยสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการ แข่งขันด้านธุรกิจที่รุนแรง บริษัทคู่แข่งมีการดึงตัวบุคลากรของบริษัทฯ ค่อนข้างมาก ทำให้บริษัทฯ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายสูงในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรใหม่

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสนอการปรับปรุงระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ รักษาคน ที่มีคุณภาพและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ในยุค ของธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับตำแหน่งงานต่างๆ ของบริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อ องค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเต็มใจและมีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความ ภาวภูมิไวยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความ จงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปัจจัยที่มีความสำคัญ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับ
ประสบการณ์ในการทำงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด
(มหาชน) ทุกระดับตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหาร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved