

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกอบธุรกิจแต่ละประเภทจะมีทรัพยากรพื้นฐาน ที่จำเป็นในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการจัดการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า คนเป็นทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน จากการที่เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมากในช่วงเวลาที่ผ่านมาทำให้ธุรกิจต่าง ๆ เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมากมาย รวมถึงการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่มีอยู่เดิม ตัวอย่างเช่น จังหวัดนครปฐมถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ มีการขยายตัวของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดถึง 2,112 โรงงาน (ครบรอบ 20 ปี หอการค้าจังหวัดนครปฐม, 2547) ทำให้เกิดความต้องการทรัพยากรต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมากเป็นสาเหตุให้ในหลาย ๆ หน่วยงานประสบกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร และในบรรดาทรัพยากรเหล่านั้น ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่า และสำคัญมากที่สุด

บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 13/8 หมู่ที่ 4 ซอยวัดท่าข้าม ถนนเพชรเกษม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ด้วยทุนจดทะเบียน 30 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 270 คน เป็นฝ่ายธุรกิจและฝ่ายบริหาร 25 คน ฝ่ายผลิต 245 คน ลักษณะของกิจการผลิตและ จำหน่ายอาหารแปรรูปและขนมขบเคี้ยว ซึ่งสินค้ามีจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ ภายใต้ชื่อ ตราเต่าทอง และปลาชุกริมี่ปรุงรส ภายใต้ชื่อ เต่าทองเห็นเห็น และเต่าทองเห็นจั่ง (บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด, 2548) ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นการทำงาน เป็นการแบ่งงานกันทำตามความถนัด ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประสบการณ์ ซึ่งพนักงานอาจเกิดความซ้ำซาก จำเจ อาจเกิดความเบื่อหน่าย จึงส่งผลถึงอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน คือ การเข้า – ออกของพนักงานระดับปฏิบัติการมีอยู่สูง (ข้อมูลตัวเลขทางบริษัทไม่สามารถเปิดเผยได้) และไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใดก็ตามย่อมส่งผลโดยตรงต่อองค์กรเช่น การดำเนินงานขององค์กรต้องสะดุดหยุดชะงัก การบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่าช้า สูญเสียค่าใช้จ่ายการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม (อัมพร จิตะพันธ์กุล, 2548: สัมภาษณ์)

เพราะฉะนั้น องค์กรจะพัฒนาอย่างไรในการจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็น

สมาชิกภาพขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์การต้องการ ตำราญ บุญรักษา (2539)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ เพื่อทราบถึงปัจจัยในแต่ละด้านว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างไร ผลที่ได้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งช่วยรักษานักบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์การตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้น ๆ ซึ่งอาจมีการแสดงออกลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวกำหนดระดับของความผูกพันต่อองค์การ

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

บริษัทฯ หมายถึง บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด
2. สามารถนำผลที่ได้รับจากการศึกษา ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับต่อไป และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์กรอื่นๆ ในแง่ของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved