

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันภาวะทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยได้มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2550 อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) ในช่วงไตรมาสที่ 4 ของปี พ.ศ. 2550 จะขยายตัวที่ระดับ 5.5 % เนื่องจากการส่งออกขยายตัวสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ ส่งผลให้ทั้งปี 2550 GDP ขยายตัวในระดับ 4.7 % ซึ่งสูงกว่าที่ประเมินไว้ที่ 4.5 % โดยเฉพาะการขยายตัวในภาคการผลิต อุตสาหกรรม ซึ่งเป็นสาขาหลักที่มีการขยายตัวอยู่ในระดับสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) จากรายงานดังกล่าวทำให้หลายๆ องค์กรนำเอาหลักการ บริหารจัดการเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การสร้างผลกำไรให้กับองค์กร แต่การที่จะให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ดังกล่าว จะต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนิน การขององค์กร คือ พนักงาน ซึ่งพนักงานถือเป็นเครื่องชี้วัดระดับของความสำเร็จขององค์กรได้ อีกทางหนึ่ง พนักงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ พนักงานมีประสิทธิภาพนั้น อาจประกอบด้วยงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมต่อความรู้ความ สามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่ได้รับไม่มากจนเกินไป มีความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาด้วย (สมชาย หิรัญกิติ, 2542: 10-11)

พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งเสมอมา ความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับ ความสามารถและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้ความทุ่มเทและ ความซื่อสัตย์ของพนักงานเกิดขึ้นจากความผูกพันที่พนักงานมีต่อบริษัท ซึ่งก่อให้เกิดความศรัทธา ในองค์กร ค่าตอบแทน แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ความสามารถในการ ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การที่องค์กรเห็นความ สำคัญ ของพนักงาน การรับฟังความคิดเห็น การพัฒนาความรู้ หากองค์กรสามารถตอบสนองต่อความ ต้องการเหล่านี้ได้ พนักงานย่อมพึงพอใจ จงรักภักดี และต้องการที่จะทำงานกับองค์กร ตลอดไป

ความผูกพันของพนักงานและความพอใจในค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่สำคัญในลำดับต้นที่ ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กร กล่าวคือ การที่พนักงานตัดสินใจเข้าร่วมงานกับ องค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรก็เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่องค์กร

การเสนอให้ ดังนั้นหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการข้างต้นเหล่านี้ได้ พนักงานอาจลาออกไปเพื่อหาองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ได้ หรือในทางตรงกันข้าม อาจมีพนักงานบางส่วนตัดสินใจไม่ลาออกแต่ลดประสิทธิภาพในการทำงานลงไม่ทุ่มเทให้งานดังที่เคยเป็น เพื่อให้ภารกิจผ่านพ้นไปเพียงวันต่อวัน นั่นเป็นการทำงานที่ไม่มีความผูกพันต่อบริษัทหรือมีความผูกพันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (สมศักดิ์ ชัยนิจ, 2546:) ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือ เกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิต ชื่อเสียง ภาพพจน์ ความนิยมขององค์กร ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุด คือทรัพยากรบุคคล

บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เป็นบริษัทดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตอาหารขนมขบเคี้ยว (Snack Food) ภายใต้ชื่อตราสินค้า “ข้าวเกรียบมโนห์รา” ผลิตอาหารขนมขบเคี้ยวขายในประเทศและส่งออกขายในต่างประเทศ กลุ่มลูกค้าสำคัญในต่างประเทศได้แก่ ประเทศในภูมิภาคเอเชีย ยุโรป อเมริกา เป็นต้น

เป็นเวลากว่า 40 ปีที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตอาหารมาโดยตลอด ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทฯ ได้แก่ ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า คุณภาพของสินค้าและการบริการที่สร้างความเชื่อมั่นกับลูกค้ามาโดยตลอด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง และประสบการณ์อันยาวนานของผู้บริหารของบริษัทฯ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จโดยตรง

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทฯ จะพบปัญหาที่หลากหลาย ปัญหาที่สำคัญอันดับต้นๆ คือ ปัญหาด้านแรงงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การลาออกของพนักงาน การขาดวินัยในการปฏิบัติงาน การกระทำผิดข้อบังคับขององค์กร การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การขาดแคลนแรงงาน เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวได้สร้างความสูญเสียให้แก่บริษัทฯ ทั้งในด้านการลงทุนที่เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน และสูญเสียเวลาซึ่งมีอาจประมาณค่าได้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า การที่บริษัทฯ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ทำให้บริษัทมีอัตราการเข้าออกของพนักงานในแต่ละเดือนสูงมาก โดยในปี 2550 บริษัทฯ มีอัตราการเข้าออกของพนักงานเฉลี่ยสูงถึง 8.05% โดยเป็นพนักงานรายวันถึง 7.72% แต่ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าพนักงานของบริษัทฯ บางส่วนมีอายุการทำงานกับบริษัทฯ นานหลายปี (บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด, 2550)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เพื่อที่จะทราบเหตุผลที่แท้จริงว่ามีเหตุปัจจัยใดที่มีส่วนช่วยให้พนักงาน

เกิดความผูกพันต่อบริษัท และจะได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคล เป็นการช่วยลดความสูญเสียแก่บริษัทฯ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหารจำกัด

1.3 ขอบเขตการศึกษา

จะทำการศึกษาถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 4 ด้านโดยใช้วิธีการศึกษาตามแนวคิดของ สตรีสวัสดิ์ สุวรรณเวช (2549) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดหาให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยในดำเนินงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร
2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้แก่ การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในหน้าที่งานที่ทำอยู่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และมีการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม
4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางในการทำงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำทีมงานไปถึงเป้าหมายที่วางแผนไว้

และจะทำการศึกษาถึงลักษณะของความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป
4. ด้านความรู้สึกผูกพันโดยรวมกับบริษัท

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท มโนहरาอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด
2. เพื่อนำผลศึกษาที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อบริษัทมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานน้อยลง และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยในอุตสาหกรรมประเภทอื่นต่อไป

1.5 นิยามศัพท์

ความผูกพัน หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถของตน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และมีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

พนักงาน หมายถึง พนักงานจ้างรายวันที่ปฏิบัติงานในบริษัท มโนहरาอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด