

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น บริษัทที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันจะสามารถอยู่รอดได้ บริษัทต่างๆจึงควรพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่มีความจำเป็นต่อธุรกิจ ปัจจัยที่สำคัญในอุตสาหกรรมการผลิตมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น เงินทุน วัตถุดิบ โรงงาน เครื่องจักร เทคโนโลยี และแรงงานหรือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก มนุษย์หรือบุคลากรภายในบริษัทถือเป็นทุนที่มีคุณค่ามากที่สุดในการดำเนินกิจการของบริษัท หลายบริษัทประสบความสำเร็จทางธุรกิจด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจนทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร การทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีการพูดถึงกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานในกลุ่มเจ้าของธุรกิจและผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มผลกำไรปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล การลงโทษ และการสื่อสารที่ดีต่อพนักงาน ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญกับการลงทุน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรคือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากพนักงานรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็ผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและในระยะยาว ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับองค์กรและเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้ เพื่อนำไปสู่การสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร (สวินีย์ แก้วมณี, 2549: 11-12)

บริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ก่อตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2542 ด้วยทุนจดทะเบียน 14 ล้านบาทโดยนักลงทุนชาวเยอรมัน และปัจจุบันบริษัทฯได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 20 ล้านบาท บริษัทฯตั้งอยู่เลขที่ 212/2 หมู่ 10 ตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และได้ดำเนินการผลิตและส่งออกแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Board Assembly) สายไฟ (Cable Assembly) และชุดหน้าจอสื่อผล (LCD Module Assembly) ไปยังลูกค้าประเภทองค์กรอุตสาหกรรมในประเทศเยอรมันนี สวิตเซอร์แลนด์ และประเทศอื่นๆในสหภาพยุโรป (BCM Company Profile, 2006)

กระบวนการผลิตของบริษัทมีความซับซ้อนและต้องใช้พนักงานที่มีความสามารถเฉพาะในการวิจัยและพัฒนาตลอดจนการทำการผลิต ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือเฉพาะด้านเกิดขึ้นอยู่เสมอ อีกทั้งบริษัทตั้งอยู่ในพื้นที่ของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดลำพูน ซึ่งมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นในแต่ละปี แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นรูปของ ปัญหาอัตราการเข้าและออกของพนักงานค่อนข้างสูง มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานบ่อย ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาทักษะให้กับพนักงานใหม่ โดยเฉพาะ โรงงานที่ต้องใช้ฝีมือและเทคโนโลยีในการผลิตที่มีความซับซ้อน ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้น บริษัทก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จาก อัตราการลาออกของพนักงานโดยเฉลี่ยร้อยละ 2 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละเดือน รวมไปถึงอัตราการขาดงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง บริษัทจึงต้องคำนึงถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าวและจำเป็นต้องหาแนวทางในการป้องกัน (บริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด, บันทึกการประชุมฝ่ายบริหารประจำเดือนพฤษภาคม 2550)

เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดลงบริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ จึงต้องพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและผูกใจให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร ทুম่ทำงานให้กับองค์กรด้วยใจ และทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้ทำการวางแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคคลากรของบริษัทเป็น “ทุนมนุษย์” ที่จะขับเคลื่อนบริษัทฯให้ไปในทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ และนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทฯต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

2. นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจนทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัทฯ

1.4 นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเต็มใจ และความปรารถนาของพนักงานในการยอมรับ ท่วมเทให้กับการทำงานและองค์กร โดยวัดการรับรู้ของพนักงานผ่านความคิดเห็นในปัจจุบัน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านองค์กร 2. ด้านงาน 3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 4. ด้านภาวะผู้นำ

พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (เมื่อผ่านช่วงเวลาการทดลองงาน) และไม่เป็นพนักงานที่ทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมของพฤติกรรมของผู้เป็นสมาชิกร่วม หรือเป็นศูนย์กลางของคนหรือพฤติกรรมของคนและการทำงานร่วมกันของคนซึ่งในที่นี้หมายถึงบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน