

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีการผสมผสานปัจจัยหลายด้านอย่างเหมาะสม ปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิภาพคือ บุคลากร การที่บุคลากรได้เข้ามาสู่ระบบขององค์กรนับตั้งแต่เริ่มต้นถือว่าเป็นการลงทุนขององค์กรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ อาทิ การคัดเลือกและสรรหาการบรรจุ แต่งตั้งและการพัฒนาฝึกอบรมให้ตรงกับขอบเขตขององค์กร เป็นต้น เมื่อองค์กรได้ลงทุนให้กับบุคลากรแล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรควรจะได้ผลกำไรจากการลงทุน โดยเน้นความสำคัญไปที่การรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้มากและนานที่สุด (Vince Moninaro and David Weiss , 2004)

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งรักษาคนดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กรในช่วงเศรษฐกิจขาลงนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพควบคู่กัน จึงจะทำให้สามารถฝ่าวิกฤตและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่กลุ่มเจ้าของกิจการและผู้บริหารควรให้ความสำคัญ การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การที่พนักงานรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและระยะยาว (สวานีย์ แก้วมณี, 2549: 11-12)

บริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด เดิมชื่อบริษัท เคฮินเซกิ (ไทยแลนด์) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2532 วางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2532 ในพื้นที่ 32 ไร่ โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI No.1622 โดยเงินลงทุน 90 ล้านบาท ต่อมาได้เพิ่มเงินลงทุนในปี 2541 รวมเป็นเงินลงทุน 141 ล้านบาท และได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัดจนมาถึงปัจจุบัน บริษัทตั้งอยู่เลขที่ 298 หมู่ 13 ตำบลมะเขือแจ้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นบริษัทที่สร้างขึ้นเพื่อผลิตหัวจ่ายน้ำมันเครื่องในระบบคาร์บูเรเตอร์และหัวฉีดของรถจักรยานยนต์ ซึ่งมีลูกค้าหลัก คือ Thai Honda Manufacturing Co.,Ltd , Keihin Corporation , Keihin Fuel System Inc , Honda Italia Industriale S.P.a , Thai Yamaha Motor Co.,Ltd บริษัทแม่ตั้งอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งหมด 2,336 คน (เป็นผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่น 19 คน) เป็นผู้ชาย 1,211 คน ผู้หญิง 1,106 คน แบ่งการทำงาน ดังนี้ แผนกผลิต1 แผนกผลิต2 แผนกรับประกันคุณภาพ แผนกวิศวกรรม แผนกซ่อมบำรุง

แผนกสิ่งแวดลอม แผนกวางแผนการผลิต แผนกจัดซื้อ แผนกบุคคล แผนกบัญชีและสารสนเทศ แผนกการตลาด และผู้จัดการโดยไม่รวมชาวต่างชาติ (บริษัท เอลิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน , 2549)

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาจากรายงานผลประกอบการของบริษัทพบว่า ผลกำไรของบริษัทลดลงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกปี สาเหตุสำคัญที่ทำให้ธุรกิจประสบปัญหาดังกล่าว คือ การที่บริษัทต้องจ่ายค่าชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกค้าในจำนวนมาก เนื่องจากการผลิตและส่งมอบสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพแก่ลูกค้า พนักงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความใส่ใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และไม่มีความชำนาญในงาน ส่งผลให้ยอดขายของเสียประจำเดือนเพิ่มสูงขึ้นในทุกๆเดือน ถึงแม้ว่าบริษัทจะได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง แต่จำนวนยอดของเสียและรายงานตัวเลขค่าชดเชยยังคงเพิ่มสูงขึ้น ในขณะเดียวกันบริษัทยังประสบปัญหาอัตราการเข้าและออกของพนักงานมีอัตราที่สูงขึ้น โดยเฉลี่ยร้อยละ 3 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละเดือน ทำให้บริษัทต้องสูญเสียต้นทุนค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและสรรหาการบรรจุ แต่งตั้งและการพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (คุณเครือวัลย์ แสนทอน. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สัมภาษณ์. ที่บริษัท เอลิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน. เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2552.)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เนื่องจากการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยากที่จะร่วมงานกับองค์กร ต้องการที่จะสร้างผลงานออกมาให้ดีเพื่อองค์กรของตน มีพลัง ความมุ่งมั่น แรงบันดาลใจ และสนุกที่ได้ทำงานหนัก การศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลจากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอลิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอลิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

2. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่บริษัท เคอีน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน นำข้อมูลไปใช้ในการจัดการและวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรและทำงานให้มีประสิทธิภาพ

พนักงาน หมายถึง พนักงานแผนกผลิต 1 พนักงานแผนกผลิต 2 พนักงานแผนกต้อนรับประกันคุณภาพ พนักงานแผนกวิศวกรรม พนักงานแผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกสิ่งแวดล้อม พนักงานแผนกวางแผนการผลิต พนักงานแผนกจัดซื้อ พนักงานแผนกบุคคล พนักงานแผนกบัญชีและสารสนเทศ พนักงานแผนกการตลาด และผู้จัดการโดยไม่รวมชาวต่างชาติ

องค์กร หมายถึง บริษัท เคอีน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เลขที่ 298 หมู่ 13 ตำบลมะเขือแจ้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน