

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่นับว่าสำคัญที่สุดต่อองค์กรถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร ปัจจุบันทุกองค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตั้งแต่การนำกลยุทธ์การสรรหาคนดีมีความสามารถเข้าสู่องค์กร รู้จักใช้ประโยชน์จากบุคลากร ตลอดจนการให้การพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมและการรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด อันนำมาเพื่อองค์กรสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เอื้อ สิริมนต์, 2550)

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ถึงแม้องค์กรต่าง ๆ จะมีการบริหารตามกระบวนการข้างต้นได้ดีเพียงไรก็ตาม หลาย ๆ องค์กรมักจะพบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรแล้ว ยังส่งผลให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค่าเสียหายที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานซึ่งมีสาเหตุจากการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญ หากองค์กรสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาการลาออกได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุด โดยความสูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดจากการลาออกนี้สามารถช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายและสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรกับพนักงาน อันจะส่งผลดีให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในโลกธุรกิจปัจจุบัน (จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2550)

บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2546 ประกอบกิจการผลิตอาหารสำเร็จรูปจากสัตว์น้ำและอาหารสำเร็จรูปสำหรับสัตว์ เช่น ปลาหมึกอบบรรจุกระป๋องและแพซ อาหารแมวบรรจุกระป๋อง เพื่อส่งออกไปประเทศต่างๆ อาทิ สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย สวีเดน ญี่ปุ่น เป็นต้น ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 1,855 คน รูปแบบของธุรกิจเป็นองค์กรที่ต้องใช้แรงงานคนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการผลิต แม้ว่าองค์กรจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อทดแทนแรงงานคนแต่ก็ยังไม่เพียงพอในส่วนงาน

ดังกล่าวซึ่งยังคงต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก ประกอบกับองค์กรมีการเพิ่มกำลังการผลิตยิ่งส่งผลให้มีความต้องการทางด้านแรงงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ หากแต่ปัจจุบันองค์กรประสบกับปัญหาทางด้าน การลาออกของบุคลากร ในเดือนกันยายน ปี 2553 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,855 คน มีอัตราการ ลาออกของพนักงานดังนี้ ในปี 2550 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,239 คน มีอัตราการลาออกเท่ากับ ร้อยละ 6.20 ในปี 2551 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,649 คน มีอัตราการลาออกเท่ากับร้อยละ 6.29 ในปี 2552 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,648 คน มีอัตราการลาออกเท่ากับร้อยละ 6.91 ในปี 2553 มี จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,855 คน มีอัตราการลาออกเท่ากับร้อยละ 7.01 (ฝ่ายบุคคลบริษัทเข้าที่อีสต์ เอเชียันแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด, 2553)

3) จึงเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งการลาออก ส่งผลกระทบต่อองค์กรและเกิดภาระที่ต้องสรรหาบุคลากรใหม่มาบรรจุแทนในตำแหน่งที่ว่าง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจจะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ พนักงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการทำให้องค์กรทราบถึงสาเหตุ หลักในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เพื่อที่องค์กรจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการลดปัญหาการ ลาออก และเพื่อให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนลดการสูญเสีย หรือผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการสรรหาบุคลากรใหม่

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเข้าที่อีสต์เอเชียันแพค เกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเข้าที่อีสต์เอเชียัน แพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความ รับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance)

Factors) ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ค่าตอบแทน (Wage) และการเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการ (Fringe Benefits) สถานภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ตำแหน่งงาน (Status)

พนักงานบริษัทเข้าที่อีสต์เอเชียชานแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด หมายถึง บุคคลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในบริษัทเข้าที่อีสต์เอเชียชานแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved