

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ต่อ ความก้าวหน้าขององค์กร โดย ขึ้นอยู่กับ ความสามารถและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ปัจจัย ด้านบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจเช่นเดียวกับปัจจัยด้านการเงิน ธุรกิจส่วนต้องการบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและสั่งสม ประสบการณ์ จึงจะสร้างให้เกิดขีดความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องการ เพื่อสร้างศักยภาพในเชิงการผลิตและบริการได้อย่างต่อเนื่อง แต่การจะสร้างให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นต้องมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความ มั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย มีผลตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอ มีความ มั่นคงในหน้าที่งาน องค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มี ความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อ องค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลาย ทางและส่งผลต่อความสม่ำเสมอของการมาทำงานของพนักงาน การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้า - ออกของพนักงานลดลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริม การทำงาน เช่น การทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ มีความคิด สร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น คุณสมบัติที่มีค่าอันนับเป็นศักยภาพให้องค์กรฟื้นฝ่าอุปสรรคยามวิกฤต ช่วยให้ธุรกิจสามารถยืน หยัดอยู่ได้ ขณะเดียวกันเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วย (สันต์ฤทัย ลิ้ม วีรพันธ์, 2550)

หาก ความผูกพันของพนักงานขึ้นอยู่กับความต้องการดังกล่าว และองค์กรไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการข้างต้นเหล่านี้ได้ พนักงานอาจ จะลาออกไปเพื่อหาองค์กรที่สามารถ ตอบสนองความต้องการในส่วนนี้หรือในทางตรงกันข้ามอาจมีพนักงานบางส่วนตัดสินใจไม่ ลาออกแต่ลดประสิทธิภาพในการทำงานลง ไม่ทุ่มเทในการทำงานดังที่เคยเป็น การทำงานเพียง เพื่อให้ผ่านพ้นไปวันต่อวันนั้นเป็นการทำงานที่ไม่ มีความผูกพันต่อบริษัทหรือมีความผูกพันเพียง เล็กน้อยเท่านั้น ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผล โดยรวม ขององค์กร ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือ เกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิต ชื่อเสียง ภาพพจน์

ความนิยมขององค์กร และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กร ไปสู่เป้าหมาย และหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งความจงรักภักดีของพนักงานแล้ว ความผูกพันและความจงรักภักดีก็จะนำมาซึ่งความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความตั้งใจจริง เพื่อทำงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เป็นบริษัทเพาะเลี้ยงปุนุ่มเพื่อจำหน่าย ตั้งอยู่ เลขที่ 1266 ถนนวิเชียรโชฎก ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ในปี พ.ศ. 2553 มียอดขาย จำนวน 50 ล้านบาท มีพนักงานจำนวน 137 คน โดยแบ่งการบริหารงานในบริษัท เป็น 4 ฝ่ายได้แก่ 1) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ บุคคลและธุรการ 2) ฝ่ายผลิต 3) ฝ่ายตลาด 4) ฝ่ายส่งออก แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทฯ จะพบ กับปัญหาที่หลากหลาย โดยปัญหาที่พบสำคัญอันดับ ตื่นๆ ก็คือ ปัญหาด้านแรงงานในการผลิต ทำให้ขาดแคลนกำลังคนและมีผลกระทบต่อการผลิต สินค้า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลาออกของพนักงาน การขาดวินัยในการปฏิบัติงาน การกระทำผิด ข้อบังคับของบริษัทฯ ซึ่งการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และการขาดแรงงาน ทำให้ บริษัทผลิตงานได้ล่าช้าออกไป จากสถิติของแผนกบุคคล ของบริษัทฯ จะพบว่า มีพนักงานลาออก เกือบทุกเดือน ปัญหาดังกล่าวได้สร้างความสูญเสียให้แก่บริษัทฯ ทั้งในด้านการลงทุนที่เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้สูญเสียเวลาซึ่งมีอาจ ประเมินค่าได้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า การที่บริษัทตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็น ที่ตั้งใกล้กับเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ตั้งอยู่ เป็นจำนวนมากและอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน โรงงานอุตสาหกรรมต่างมีสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับ ใกล้เคียงกัน ทำให้บริษัทมีอัตราการเข้าออกของพนักงานในแต่ละเดือนสูงมาก จากสถิติปี 2550 ปี 2551 และ ปี 2552 ที่ผ่านมาจากจำนวนพนักงานเฉลี่ย 112 คนต่อปี จะมีพนักงานเข้า - ออกงาน โดยเฉลี่ยคิดเป็น 5 %, 5.5% และ 5% ตามลำดับ และในช่วงปี 2551 – 2552 อัตราการเข้าออกของ พนักงานอยู่ประมาณ 5.5 และ 5 % และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าพนักงานของ บริษัทฯ บางส่วนที่ลาออกมีอายุการทำงานกับบริษัทฯ มากกว่า 10 ปี นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงาน ที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลา 2-6 ปี จะมีสถิติในการลาออกค่อนข้างสูง (ฝ่ายบุคคลบริษัท, บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอร์ จำกัด 2553)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อวัดระดับความผูกพันของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอร์ จำกัด และเป็นแนวทางสำหรับ

ผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน หมายถึง ปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเต็มใจและมีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พนักงาน หมายถึง บุคลากรทุกระดับของบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

องค์กร หมายถึง บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร