

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ศิริพงศ์ อินทวดี, 2541) ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพาณิช, 2540)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ขอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ

บริษัท ลำพูนซิงเดนเกิน จำกัด ก่อตั้งเมื่อ 10 มีนาคม 2534 โดยเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเครือซิงเดนเกินกรุ๊ปผู้ผลิตรายใหญ่ของโลกจากประเทศญี่ปุ่น ซึ่งลำพูนซิงเดนเกินเป็นโรงงานอันดับสองที่ตั้งอยู่ต่างประเทศ บริษัท ฯ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ที่ตั้งเลขที่ 105 หมู่ 4 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ด้วยทุนจดทะเบียน 300 ล้านบาท ผลิตและจำหน่าย Power Diode, Transistor, IC, Switching Power Supply สำหรับเป็นชิ้นส่วน

อิเล็กทรอนิกส์ในอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าทั่วไป ลูกค้าของบริษัท ฯ เป็นการลงทุนโดยผู้ถือหุ้นจากประเทศญี่ปุ่น 100 % สินค้าทุนและเทคโนโลยีส่วนใหญ่นำเข้าจากประเทศญี่ปุ่น นำเข้าวัตถุดิบประมาณ 70 % จากประเทศญี่ปุ่น บริหารงานร่วมกันระหว่างคนไทยและญี่ปุ่น สินค้าที่ผลิตได้ส่งออกนอกประเทศได้มากกว่า 90 % (Company Profile,2006)

บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ประสบปัญหาอัตราการเข้า ออกของพนักงานค่อนข้างสูง มีการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้บริษัทประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้และความชำนาญ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาทักษะให้กับพนักงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานสำนักงานซึ่งปฏิบัติงานในส่วนการสนับสนุนการผลิตและพนักงานสำนักงานซึ่งปฏิบัติงานในส่วนการผลิตโดยมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง (ข้อมูลพนักงานฝ่ายบุคคล, 2550) เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดลง บริษัทจึงต้องพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและผูกใจให้พนักงานเกิดความรักองค์กรและอยู่กับองค์กรนานๆ เพื่อทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษา สนใจที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด
2. ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายของบริษัทฯ

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience)

พนักงาน หมายถึง พนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการสนับสนุนการผลิต ได้แก่ แผนกวางแผนการผลิต แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกวิศวกรรม แผนกควบคุมวัตถุดิบ แผนกซ่อมบำรุง แผนกธุรการ แผนกโลจิสติก แผนกวิศวกรรมโรงงาน แผนกควบคุมโรงงาน และพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิต ได้แก่ แผนกการผลิตที่ 1 แผนกการผลิตที่ 2 แผนกการผลิตที่ 3 แผนกเพาเวอร์ซัพพลาย แผนกทรานฟอร์มเมอร์

องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมของพฤติกรรมของผู้เป็นสมาชิกร่วม หรือเป็นศูนย์ของคนหรือพฤติกรรมของคนและการทำงานร่วมกันของคนซึ่งในที่นี้หมายถึง บริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved