

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ปัจจัยด้านบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจเช่นเดียวกับปัจจัยด้านการเงิน ธุรกิจล้วนต้องการบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ จึงจะสร้างให้เกิดขีดความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องการเพื่อสร้างศักยภาพในเชิงการผลิตและบริการได้อย่างต่อเนื่อง แต่การจะสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นต้องมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานอยู่อย่างมั่นคง ปลอดภัย มีผลตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอ มีความมั่นคงในหน้าที่งาน องค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายทางและส่งผลกระทบต่อความสม่ำเสมอของการมาทำงานของพนักงาน การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกลดลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น การทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่มีค่าอันนับเป็นศักยภาพให้องค์กรฟันฝ่าอุปสรรคยามวิกฤต ช่วยให้ธุรกิจสามารถยืนหยัดอยู่ได้ ขณะเดียวกันเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วย (สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550)

หากความผูกพันของพนักงานขึ้นอยู่กับความต้องการดังกล่าว และองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการข้างต้นเหล่านี้ได้ พนักงานอาจจะลาออกไปเพื่อหาองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการในส่วนนี้หรือในทางตรงกันข้ามอาจมีพนักงานบางส่วนตัดสินใจไม่ลาออกแต่ลดประสิทธิภาพในการทำงานลง ไม่ทุ่มเทในการทำงานดังที่เคยเป็น การทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านพ้นไปวันต่อวันนั้นเป็นการทำงานที่ไม่ความผูกพันต่อบริษัทหรือมีความผูกพันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือ เกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิต ชื่อเสียง ภาพพจน์ ความนิยมขององค์กร และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล

บริษัท เอรಾವัณสายไฟเคเบิ้ล จำกัด เป็นผู้ผลิตสายไฟ สายสัญญาณและเพิ่มสายการผลิตด้าน ริดสายทองแดง บริษัทตั้งอยู่ที่เลขที่ 57 หมู่ 8 ซอยวิรุพราษณ์ ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าไม้ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สินค้าหลักที่ผลิต คือ สายไฟฟ้า 110 ขนาดสายโทรศัพท์ 36 ขนาด สายสัญญาณ 26 ขนาด ปลั๊กพ่วง ปลั๊กของอุปกรณ์ไฟฟ้าต่างๆ และรับจ้าง ริดทองแดง ซึ่งทุกๆ ขั้นตอนในการผลิตจะใช้ฝีมือแรงงานจากช่างฝีมือเฉพาะด้าน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างริดทองแดง ช่างผลิตปลั๊กพ่วง ปลั๊กของอุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ เป็นต้น บริษัทฯ มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 133 คน แบ่งเป็นพนักงานในฝ่ายผลิต 118 คน และฝ่ายบริหารจัดการ 15 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานร้อยละ 89.83 เป็นพนักงานในฝ่ายผลิต ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถเฉพาะในการทำงาน และบริษัทฯ มีนโยบายที่จะพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อน และผลักดันให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (ฝ่ายบุคคล บริษัทเอรಾವัณสายไฟเคเบิ้ล จำกัด, 2551)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทฯ จะพบกับปัญหาที่หลากหลาย และปัญหาที่สำคัญอันดับต้นๆ ก็คือ ปัญหาด้านแรงงานในการผลิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลาออกของพนักงาน การขาดวินัยในการปฏิบัติงาน การกระทำผิดข้อบังคับขององค์กร ซึ่งการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการขาดแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการประมูลงานล็อตเล็ก ระยะเวลาในการส่งของสั้น จากสถิติของแผนกบุคคลจะพบว่า มีพนักงานลาออกเกือบทุกเดือน ปัญหาดังกล่าวได้สร้างความสูญเสียให้แก่บริษัทฯ ทั้งในด้านการลงทุนที่เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้สูญเสียเวลาซึ่งมีอาจประมาณค่าได้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า การที่บริษัทตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นที่ตั้งใกล้กับเขตนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่เป็นจำนวนมากและอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน โรงงานอุตสาหกรรมต่างมีสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ทำให้บริษัทมีอัตราการเข้าออกของพนักงานในแต่ละเดือนสูงมาก จากสถิติปี 2549 2550 และ 2551 ที่ผ่านมาจากจำนวนพนักงานเฉลี่ย 130 คนต่อปี จะมีพนักงานเข้า-ออกงาน โดยเฉลี่ยคิดเป็น 5.25%, 5.5% และ 5% ตามลำดับ และในช่วงปี 2549 – 2551 อัตราการเข้าออกของพนักงานอยู่ประมาณ 5.25–5 % ในบางเดือนมีอัตราเข้าออกสูงถึง 7 % และในขณะเดียวกันก็พบว่าพนักงานของบริษัทฯ บางส่วนที่ลาออกมีอายุการทำงานกับบริษัทฯ มากกว่า 10 ปี นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลา 2 ขึ้นไปจะมีสถิติในการลาออกค่อนข้างสูง (ฝ่ายบุคคลบริษัทเอรಾವัณสายไฟเคเบิ้ล จำกัด, 2551)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอร่าวันสายไฟเคเบิล จำกัด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นการช่วยลดความสูญเสียแก่บริษัทในการรักษาบุคลากรของบริษัทฯ ไว้ให้ได้นานที่สุด และสามารถดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอร่าวันสายไฟเคเบิล จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอร่าวันสายไฟเคเบิล จำกัด
2. สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเต็มใจ และความปรารถนาของพนักงานในการยอมรับและทุ่มเทให้กับการทำงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ของบริษัท เอร่าวันสายไฟเคเบิล จำกัด

องค์กร หมายถึงบริษัท เอร่าวันสายไฟเคเบิล จำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ 57 หมู่ 8

ซอยวิรุฬหาราชบุรี ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าไม้ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร