

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น บริษัทที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันจะสามารถอยู่รอดได้ บริษัทต่างๆจึงควรพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่มีความจำเป็นต่อธุรกิจ ปัจจัยที่สำคัญในอุตสาหกรรมการผลิตมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น เงินทุน วัตถุดิบ โรงงาน เครื่องจักร เทคโนโลยี และแรงงานหรือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก มนุษย์หรือบุคลากรภายในบริษัทถือเป็นทุนที่มีคุณค่ามากที่สุดในการดำเนินกิจการของบริษัท หลายบริษัทประสบความสำเร็จทางธุรกิจด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจนทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร การทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีการพูดถึงกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานในกลุ่มเจ้าของธุรกิจและผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มผลกำไรปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล การลงโทษ และการสื่อสารที่ดีต่อพนักงาน ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญกับการลงทุน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรคือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากพนักงานรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็ผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและในระยะยาว ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับองค์กรและเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้เพื่อนำไปสู่การสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร (สวณีย์ แก้วมณี, 2549: 11-12)

บริษัท ยามาฮาซึอิเล็กทรอนิกส์(ไทยแลนด์)จำกัด ก่อตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ด้วยทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาทโดยการเข้าซื้อกิจการผลิตOPC Drum ของบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด โดยบริษัท ริโค คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น บริษัทฯตั้งอยู่เลขที่ 105/3 หมู่ 4 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และได้ดำเนินการผลิตและส่งออก OPC Drum (Organics Photo-Conductor Drum) ไปยังลูกค้าประเภทองค์กรอุตสาหกรรมในประเทศไทย จีน ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา (YET Company Profile, 2006)

โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดลำพูนมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นในแต่ละปี แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่พบว่ามี ปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ เฉพาะด้านเกิดขึ้นอยู่เสมอ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นรูปของ ปัญหาอัตราการเข้าและออกของ พนักงานค่อนข้างสูง มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานบ่อย ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาด แคลนพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหา และพัฒนาทักษะให้กับพนักงานใหม่ โดยเฉพาะ โรงงานที่ต้องใช้ฝีมือและเทคโนโลยีในการผลิตที่ มีความซับซ้อน ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้น บริษัทฯก็ได้รับผลกระทบจากปัญหา ดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากอัตราการลาออกของพนักงานโดยเฉลี่ยร้อยละ 2 ของจำนวน พนักงานทั้งหมดในแต่ละเดือน บริษัทฯจึงต้องคำนึงถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าวและจำเป็นต้อง หาแนวทางในการป้องกัน

เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดลงบริษัทหรือ โรงงานต่าง ๆ จึงต้องพยายามสร้างความพึง พอใจให้กับพนักงานและผูกใจให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร ทুম่ทำงานให้กับองค์กรด้วย ใจ และทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้ศึกษาจึง สนใจทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ยามาฮ่ามอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้ทำการวางแผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯเป็น “ทุนมนุษย์” ที่จะขับเคลื่อนบริษัทฯให้ไปใน ทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ และนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทฯต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาฮ่ามอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ยามาฮ่ามอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน
2. นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจนทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัทฯ

#### 1.4 นิยามศัพท์

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเต็มใจ และความปรารถนาของพนักงานในการยอมรับ ท่วมเทให้กับการทำงานและองค์กร โดยวัดการรับรู้ของพนักงานผ่านความคิดเห็นในปัจจัย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านองค์กร 2. ด้านงาน 3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 4. ด้านภาวะผู้นำ

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (เมื่อผ่านช่วงเวลาการทดลองงาน) และไม่เป็นพนักงานที่ทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท ยามานาชิอิเล็กทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

**องค์กร** หมายถึง ศูนย์รวมของพฤติกรรมของผู้เป็นสมาชิกร่วม หรือเป็นศูนย์กลางของคนหรือพฤติกรรมของคนและการทำงานร่วมกันของคนซึ่งในที่นี้หมายถึงบริษัท ยามานาชิอิเล็กทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved