

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ปัจจัยด้านบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจเช่นเดียวกับปัจจัยด้านการเงิน ธุรกิจล้วนต้องการบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ จึงจะสร้างให้เกิดขีดความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องการเพื่อสร้างศักยภาพในการบริการและแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง แต่การจะสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นต้องมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย มีผลตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน องค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายทางและส่งผลกระทบต่อความสม่ำเสมอของการมาทำงานของพนักงาน การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกลดลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น การทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่มีค่าอันนับเป็นศักยภาพให้องค์กรฟันฝ่าอุปสรรคยามวิกฤต ช่วยให้ธุรกิจสามารถยืนหยัดอยู่ได้ ขณะเดียวกันเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วย (สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550)

หากความผูกพันของพนักงานขึ้นอยู่กับความต้องการดังกล่าว และองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการข้างต้นเหล่านี้ได้ พนักงานอาจจะลาออกไปเพื่อหาองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการในส่วนนี้หรือในทางตรงกันข้ามอาจมีพนักงานบางส่วนตัดสินใจไม่ลาออกแต่ลดประสิทธิภาพในการทำงานลง ไม่ทุ่มเทในการทำงานดังที่เคยเป็น การทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านพ้นไปวันต่อวันนั้นเป็นการทำงานที่ไม่มีความผูกพันต่อบริษัทหรือมีความผูกพันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือ เกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิต ชื่อเสียง ภาพพจน์

ความนิยมขององค์กร และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล

บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2517 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 55 อาคารไบโอเฮาส์ ชั้น 7 ซอยพร้อมพงษ์ ถนนสุขุมวิท 39 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร บริษัทดำเนินกิจการด้านเวชภัณฑ์ในประเทศไทย เริ่มต้นด้วยการเป็นตัวแทนนำเข้าสำเร็จรูปจากต่างประเทศ ด้วยปรัชญาในการทำงานว่า “Better Product for a Better Life” ตลอดเวลาที่ผ่านมา ได้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตลอดจนนำเสนอเทคโนโลยีในการผลิตใหม่ๆ ให้กับผู้บริโภคอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับสินค้าและบริการที่ดีจนได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้ขยายกิจการอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลากว่า 30 ปี โดยมียอดขายติดอันดับ 1 ใน 4 ของอุตสาหกรรมภายในประเทศ มีอัตราการเติบโตของยอดขายโดยเฉลี่ยเป็นเลขสองหลัก บริษัทฯมีผลิตภัณฑ์จำหน่ายกว่า 100 คำรับ มีสัดส่วนช่องทางการจัดจำหน่ายผ่านโรงพยาบาล 70% และผ่านร้านขายยาชั้นนำ 30% ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 238 คน แบ่งเป็นพนักงานในฝ่ายการตลาดจำนวน 158 คน ฝ่ายการเงินจำนวน 31 คน ฝ่ายบัญชีจำนวน 11 คน ฝ่ายสารสนเทศจำนวน 4 คน ฝ่ายคลังสินค้าจำนวน 23 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำนวน 7 คน ผู้บริหารจำนวน 4 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานร้อยละ 50.5 เป็นพนักงานในฝ่ายการตลาดที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงานสูง และมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งพนักงานอาจเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานจึงส่งผลถึงอัตราการหมุนเวียนของพนักงานคือการเข้า-ออกของพนักงานยังคงมีอยู่เสมอ (ข้อมูลตัวเลขทางบริษัทไม่สามารถเปิดเผยได้) และไม่ว่าจะ เป็นสาเหตุใดก็ตามย่อมส่งผลโดยตรงต่อองค์กรเช่น การดำเนินงานขององค์กรต้องสะดุด การบรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องล่าช้าสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม ซึ่งถึงแม้ว่า บริษัทฯมีนโยบายที่จะพัฒนา และรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อน และผลักดันให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนก็ตาม (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด, 2554:สัมภาษณ์)

เพราะฉะนั้น องค์กรจะพัฒนาอย่างไรในการจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่ องค์กรต้องการ (สำราญ บุญรักษา, 2539)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยในแต่ละด้านว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งช่วยรักษามูลค่าองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด
2. สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นิยามศัพท์

ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเต็มใจและมีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

บริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด หมายถึง ตั้งอยู่ที่เลขที่ 55 อาคาร

ไบโอเฮาส์ ชั้น 7 ซอยพร้อมพงษ์ ถนนสุขุมวิท 39 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร