

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ประวัติความเป็นมา/เหตุปัจจัย

ในยุคปัจจุบันต้องยอมรับว่าภาคอุตสาหกรรมมีการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่รอดในสภาพเศรษฐกิจถดถอย ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการขององค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่เป็นเลิศและมีประสิทธิภาพ สามารถลดต้นทุน เพิ่มรายได้ แม้องค์กรจะมีกลยุทธ์ที่ดีเลิศและการออกแบบขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม แต่การดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อบุคลากรมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงานในระดับสูงให้กับองค์กร ผู้จัดการระดับสูงในองค์กรต่างตระหนักเป็นอย่างดีว่ากิจกรรมทางการจัดการที่มีความสำคัญ มีผลทำให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานในระดับสูงและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นปัญหาที่ท้าทายทางการจัดการ ทั้งองค์กรขนาดใหญ่และขนาดย่อมคือการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร (อำนาจ ชีระวนิช, 2550: 373)

อุตสาหกรรมปลาทูน่า เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของไทย ซึ่งลักษณะของการผลิตเป็นการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่าเข้ามาแปรรูปในประเทศ และการส่งออกในรูปแบบผลิตภัณฑ์ทูน่ากระป๋องและปรุงแต่งเป็นหลัก โดยมีสัดส่วนการส่งออกร้อยละ 90 ของการผลิตในประเทศ และไทยยังเป็นประเทศผู้ส่งออกปลาทูน่ากระป๋องและปรุงแต่งอันดับหนึ่งของโลก โดยการส่งออกผลิตภัณฑ์ปลาทูน่าบรรจุกระป๋องของไทยปี 2553 มีปริมาณการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.4 จากปีที่แล้ว แต่สำหรับมูลค่าการส่งออกพบว่าในรูปของเงินบาทลดลงร้อยละ 0.3 ซึ่งเป็นการลดลงเพียงเล็กน้อย ขณะที่มูลค่าการส่งออกในรูปเงินเหรียญสหรัฐเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 7.5 และสาเหตุที่มูลค่าในรูปเงินบาทลดลงนี้ เกิดจากความผันผวนของค่าเงินบาทในช่วงครึ่งปีหลัง สำหรับตัวเลขโดยรวมของการส่งออกสินค้าปลาทูน่าบรรจุกระป๋องในปี 2553 มีปริมาณการส่งออกเท่ากับ 521,205 เมตริกตัน และมีมูลค่าการส่งออกในรูปเงินเหรียญสหรัฐเท่ากับ 1,641 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ขณะที่มูลค่าในรูปเงินบาทเท่ากับ 51,942 ล้านบาท สำหรับตลาดส่งออกสำคัญอันดับหนึ่งคือสหรัฐอเมริกา ซึ่งมูลค่าการส่งออกเท่ากับ 12,222 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนการส่งออก 24% รองลงมา ได้แก่ ออสเตรเลีย อียิปต์ และแคนาดา โดยมีสัดส่วนการส่งออก 10% 7% และ 6.5% ของมูลค่าการส่งออกรวมตามลำดับ (บริษัทไทยยูเนียนโพร เซ่น โปรดักส์ จำกัด(มหาชน), รายงานประจำปี 2553: 56)

แนวคิดเรื่อง เจนเนอเรชั่นวาย หรือ Generation Y มีการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นตามช่วงอายุ ต่างๆกันออกไป เช่น Chester E. (Grout & Perrin,2002) ได้แบ่งกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1977-1994 (พ.ศ.2520-2537) อายุระหว่าง 18-35 ปี ได้ให้คำนิยามว่า คนที่เกิดในช่วงปีดังกล่าวเห็นว่า แล็ปท็อป (Laptops) โทรศัพท์มือถือ (Call Phone) ไม่ใช่เรื่องแปลกในชีวิต มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ คำนึงกับเทคโนโลยี มีความยืดหยุ่น เฉลียวฉลาด มีความรอบรู้และยึดมั่น ในขณะเดียวกันมีความไม่อดทน และถูกมองว่าไม่มีสัมมาคารวะต่อผู้ที่อาวุโสกว่ามีความตรงไปตรงมา และเป็นคนช่างสงสัย

สำหรับประเทศไทยได้แบ่งกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1980-1994 (พ.ศ.2523-2537) อายุระหว่าง 18-32 ปีได้ให้คำนิยามว่าเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นท่ามกลางความแตกต่างระหว่าง Baby Boomer กับ Generation X กลุ่มคน เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะมีความเป็นตัวของตัวเองและท้าทายถึงที่เป็นอยู่เดิม มีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกอย่างที่ตนสนใจอย่างรวดเร็ว เป็นคนใจร้อน และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (กานต์พิชชา เก่งการช่าง,2556)

เมื่อคนกลุ่มนี้เข้ามาอยู่ในองค์กร ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันถึง 3 ช่วง คือ กลุ่ม Baby Boomer กลุ่ม Generation X และกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ มักประสบปัญหาในการทำงานร่วมกัน โดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรม และการสื่อสาร ด้วยบุคลิกของคนกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ อยากรู้อยากเห็น ท้าทาย ภูธระเบียบ ชอบการเปลี่ยนแปลง คำนึงกับเทคโนโลยี กระตือรือร้น ทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีมาก มั่นใจในตนเองสูง ไม่เคารพผู้อาวุโส และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร,2550 : 21-26)

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด มีการรับสมัครพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทางบริษัทได้ประสบปัญหาเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ ในขณะนี้นักศึกษาที่จบการศึกษาใหม่ๆ เข้าสู่ตลาดแรงงานและเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จากการเก็บสถิติของพนักงานที่ลาออกตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา ทางบริษัทพบว่ามีอัตราการลาออกสูง คิดเป็นอัตราส่วนที่พนักงานลาออกร้อยละ 78.17 โดยพบว่าที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และจากปัญหาดังกล่าว ทางบริษัทจึงจำเป็นต้องรับพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่องทุกปี ทำให้บริษัทมีต้นทุนเพิ่มขึ้น มาจากการคัดสรรพนักงาน การฝึกอบรม ส่งผลกระทบต่อการบริหารการผลิต (บริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด,สถิติรายปีอัตราการลาออก 2556.[ระบบออนไลน์])

ดังนั้นทางบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการดูแลและบำรุงรักษาพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นแรงขับเคลื่อนผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยพยายามมุ่งเน้นในด้านปัจจัยจูงใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้เป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีสัดส่วนร้อยละ 70 (บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด, 2556) ของพนักงานกลุ่มผู้บริหารระดับต้นทั้งหมดที่มีอยู่ใน บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามนโยบายขององค์กร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

- 1) ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
- 2) สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.4 นิยามศัพท์

ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นความพึงพอใจแก่บุคคล และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม ที่มีอายุระหว่าง 21-32 ปี

เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิด ในช่วง ค.ศ. 1980 – 1994 (พ.ศ. 2523 – 2537) อายุระหว่าง 18–32 ปี มีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการได้รับความสำเร็จจากงานที่ทำอย่างรวดเร็ว มีความอดทนต่ำ อยากรู้อยากเห็น ทำท่ายกฐานะเบียด ชอบการเปลี่ยนแปลง คู่แข่งกับเทคโนโลยี กระจ้อหรือรุ่น ทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีมาก มั่นใจในตนเองสูง ถูกลมองว่าไม่เคารพผู้อาวุโส และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ