

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลาง และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545) ซึ่งแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมในระดับรากหญ้าให้เข้มแข็ง ในขณะที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้มีเสถียรภาพในระดับระหว่างประเทศ สามารถปรับตัว เลือกรับสิ่งที่เป็นประโยชน์และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากทั้งภายในและภายนอกประเทศได้ และนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยในที่สุด (กลุ่มงานเศรษฐกิจพอเพียง, 2546)

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กร หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีทุนมาก มีวัตถุดิบดีและราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรขาดคนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2548)

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษากันมากในวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรม ทั้งนี้ก็เพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้น องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กร ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544: 129)

ประเทศไทยนับได้ว่าเป็นประเทศผู้ส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมอาหาร รายสำคัญของโลกโดยในปี พ.ศ. 2545 ที่ผ่านมา ไทยส่งออกอาหารเพื่อเลี้ยงชาวโลกมูลค่ากว่า 4 แสนล้านบาท และด้วยศักยภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่อง วัตถุดิบ แรงงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงฝีมือของคนไทย รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะผลักดันให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก (สำนักงานหอสมุดกลาง, 2548) โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยคงความเป็นแหล่งผลิตอาหารสำคัญของโลก และเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดส่งออกสินค้าเกษตร รวมทั้งเป็นแหล่งแปรรูปสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพสูง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2549)

จังหวัดลำปางมีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง จำนวน 3 โรงงานด้วยกัน ได้แก่ บริษัท ก จำกัด บริษัท ข จำกัด และ บริษัท ค จำกัด ทั้งผลิตเพื่อการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง, 2549) พนักงานของบริษัทประกอบด้วย คือ พนักงานรายเดือนและพนักงานรายวัน พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง แต่ถึงกระนั้นก็ยังประสบปัญหาอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่พบในพนักงานรายวันมากกว่าพนักงานรายเดือน การทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋องนั้นต้องอาศัยความชำนาญพอสมควรจึงจะได้ผลงานที่มีคุณภาพ การรักษาให้พนักงานที่มีฝีมือคงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุดก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถลดต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ ต้นทุนในการคัดเลือก การฝึกอบรม รวมถึงค่าชดเชยต่าง ๆ เป็นต้น และเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2550 ซึ่งตรงกับวันแรงงานแห่งชาติ พนักงานรายวันเหล่านี้ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อกระทรวงแรงงาน โดยขอให้นายจ้างทำประกันสังคมให้ตนเช่นเดียวกับพนักงานรายเดือน ซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านสวัสดิการประกันสังคม (กระทรวงแรงงาน, 2550) ทางรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้รับเรื่องไว้แล้ว แต่ขณะนี้ยังไม่มีข้อกำหนด หรือมาตรการใด ๆ มารองรับในเรื่องนี้ ดังนั้นจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ให้สอดคล้องกันความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และดำรงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาคุณภาพ และศักยภาพของพนักงาน ให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานน้อยลง ก่อให้เกิดผลประโยชน์กับทั้งองค์กรและพนักงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
2. สามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาคุณภาพ และศักยภาพของพนักงาน ให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงงานน้อยลง ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงานต่อไป

4. นิยามศัพท์

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของพนักงานรายเดือนและพนักงานรายวันในอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดผลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Herzberg และมีค่ามัธยิมเลขคณิต ที่น่าเชื่อถือและมีความเหมาะสม

อุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง หมายถึง บริษัทจำกัดที่ทำการแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

พนักงานรายเดือน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นประจำและรับค่าจ้างเป็นรายเดือน ได้แก่ ผู้จัดการ, พนักงานระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานใน 3 บริษัทที่ทำการศึกษานั้น

พนักงานรายวัน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งการทำงานนั้นจะต่อเนื่องหรือไม่ก็ได้ โดยรับค่าจ้างเป็นรายวันตามผลของงาน และทำงานใน 3 บริษัทที่ทำการศึกษานั้น

All rights reserved