

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันแต่ละองค์กรพยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอดซึ่งเห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ การลดขนาดองค์กร (Downsizing) ในภาคเอกชนพนักงานและคนงานมีความเสี่ยงต่อการถูกให้ออกจากงานหากประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าเป้าหมาย แม้แต่ในภาครัฐเองยังต้องทำการปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทุกองค์กรต่างค้นหาและนำแนวทางวิธีการบริหารจัดการองค์กรมาใช้เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร เช่น การปรับรีออกแบบกระบวนการทำงาน (Process Reengineering) การนำระบบมาตรฐาน ISO มาใช้ หรือการเทียบเคียงงาน (Benchmarking) เป็นต้น เทคนิคการบริหารจัดการใหม่ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่ต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูงและต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน แต่มีวิธีการหนึ่งที่หลายๆ องค์กรมักจะมองข้าม ซึ่งไม่ได้เป็นวิธีการที่เป็นแฟชั่นหรือสมัยใหม่แต่อย่างใด นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรนั้นๆ เพราะถึงแม้จะมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงใด หากพนักงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความกระตือรือร้นหรือมุ่งมั่นในการทำงานแล้วผลผลิตที่ได้จะไม่สูงหรือมีคุณภาพเท่าที่ควรจะเป็น การจูงใจนั้นเป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล สามารถใช้ได้กับทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

ในช่วงที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยต้องเผชิญกับปัจจัยภายนอกที่มากกระทบค่อนข้างมาก เช่น คลื่นยักษ์สึนามิ โรคไข้หวัดนก ภัยแล้ง น้ำท่วม ราคาน้ำมันแพง อัตราดอกเบี้ยสูง ปัญหาความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัญหาความไม่แน่นอนทางการเมือง เป็นต้น แต่เสถียรภาพของเศรษฐกิจไทยยังมีความเข้มแข็งและสามารถรองรับความผันผวนจากปัจจัยดังกล่าวได้ค่อนข้างดี จากการสำรวจผลประกอบการไตรมาสที่ 2 ของปี 2550 พบว่า ผู้ประกอบการ 50.4% มีผลประกอบการไม่เปลี่ยนแปลงจากปีที่แล้ว อย่างไรก็ตาม เมื่อแยกตามภาคธุรกิจพบว่า ภาคอุตสาหกรรมมีผลประกอบการแย่มากที่สุด รองลงมาคือ ภาคบริการ และเกษตรกรรม ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้กลยุทธ์ทางด้านราคาสินค้าในการดึงดูดลูกค้า พร้อมกับคาดการณ์ว่าแนวโน้มผลประกอบการจะยังคงชะลอตัวในไตรมาสที่ 3 แต่จะเริ่มฟื้นตัวขึ้นในไตรมาสที่ 4 ด้านแรงงานส่วนใหญ่ยังคงไม่มีสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนนัก ส่วนใหญ่จะไม่ทำการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน ดังนั้นสัญญาณในช่วงระยะสั้นอาจจะไม่น่าเป็นห่วงนัก แต่แรงงานที่

จบการศึกษาใหม่อาจมีปัญหาบ้าง เพราะผู้ประกอบการยังไม่มีสัญญาณที่บ่งชี้ว่าจะรับพนักงานเพิ่ม (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2550: ออนไลน์)

บริษัท โฮย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในเครือของ บริษัท โฮย่า คอร์ปอเรชั่น ได้ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1941 ในเมืองโฮย่า กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ปัจจุบันมีบริษัทในเครือมากกว่า 20 ประเทศทั่วโลก สำหรับบริษัท โฮย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทสาขาหนึ่งในประเทศไทย ได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2533 ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้ดำเนินกิจการผลิตแผ่นแก้วคุณภาพสูงสำหรับหน่วยบันทึกความจำในคอมพิวเตอร์ ผลิตเพื่อส่งออกไปให้ผู้ผลิตหน่วยบันทึกความจำในคอมพิวเตอร์ (Hard Disk Drive) ในต่างประเทศ อาทิเช่น ญี่ปุ่น อเมริกา สิงคโปร์ จีน ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และได้รับใบรับรองมาตรฐาน ISO9001, ISO14001 และ OHSAS18001 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้นรวม 4,871 คน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, 2550: ออนไลน์) ผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศไม่ว่าจะเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลงไม่มีผลกระทบต่อภาวะการจ้างงานแต่อย่างใด และนับวันอัตราการเติบโตมีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามปริมาณการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ทั่วโลก รวมถึงเครื่องเล่นอิเล็กทรอนิกส์ประเภทอื่นๆ ที่ใช้เทคโนโลยีของฮาร์ดติคส์ เช่น กล้องดิจิทัล กล้องวิดีโอ เครื่องเล่น MP3 เป็นต้น

เนื่องด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผลิตภัณฑ์ที่สามารถผลิตได้เป็นแห่งเดียวในประเทศไทย พนักงานระดับหัวหน้างานจึงเป็นบุคคลากรที่มีความรู้ในงานเฉพาะด้าน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ จนกระทั่งมีความชำนาญและมีศักยภาพในการควบคุมดูแลพนักงาน จึงมีการปรับเลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน บริษัทโฮย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีนโยบายรับพนักงานจากบริษัทภายนอกเข้าทำงานในตำแหน่งของหัวหน้างาน เนื่องจากให้ความสำคัญด้านทักษะการปฏิบัติงานและความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานเป็นอันดับแรก ส่วนทักษะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้มีความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา ดังนั้นพนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่จึงมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงพอที่จะแสวงหาวิธีการบริหารงานแบบใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ จึงส่งผลกระทบต่อเป้าหมายความสำเร็จของบริษัทไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนดสาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งก็มาจากการที่พนักงานระดับหัวหน้างานไม่ได้รับการตอบสนองการสนใจในการทำงานตามที่ต้องการ จึงขาดแรงกระตุ้นแรงจูงใจที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองและรวมถึงพนักงานระดับปฏิบัติการด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โฮย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำ

ข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการจูงใจพนักงานในระดับหัวหน้างาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ปัจจัยจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด

นิยามศัพท์

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในงาน เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก (Assistant Manager) และหัวหน้าแผนก (Supervisor) ของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด