

บทที่ 2

ทฤษฎีหรือแนวความคิด และข้อสมมุติฐาน

2.1 แนวความคิด และทฤษฎี

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ มาใช้ประกอบการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย การสร้างแบบสอบถาม และการอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

วิลเลียม เจ แมคลาร์นีย์ (William J. McLarney)⁴ ได้ทำการศึกษาความต้องการของมนุษย์ในการทำงาน พบว่ามีความต้องการอยู่ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. การได้รับการปฏิบัติที่ดีจากหัวหน้างาน
8. ความเสมอภาค
9. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน

⁴ กฤษณา ศักดิ์ศรี, มนุษย์สัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, 2534):219.

แมคเคลนแลนด์ (McClelland)⁵ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์เอาไว้ว่า สามารถจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกตามลำดับดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ (Security)
ซึ่งหมายถึงงานหรืออาชีพที่ตนทำนั้นมีความยั่งยืน ตนสามารถฝากอนาคตฝากชีวิตกับงานนั้นได้
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
คือการที่ตนได้รับเกียรติ การยอมรับในความรู้ความสามารถ
3. ต้องการความก้าวหน้า (Opportunity)
คือต้องการมีโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้น เงินเดือน ตำแหน่งสูงขึ้น
4. ต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ (New Experience)
5. การมีเสรีภาพในการทำงาน (Freedom)
คือการมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น
6. การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในงาน (Belonging)

จากการศึกษาถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของวิลเลียม เจ แมคเคลนแลนด์ ทำให้ทราบว่าความต้องการของมนุษย์เป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เพราะถ้าคนงานไม่ได้รับความพอใจในสิ่งที่ตัวเองคาดหวังเอาไว้ก็ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาในองค์การนั้นๆ รวมทั้งอาจจะกระทบถึงประสิทธิภาพการทำงานด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

⁵D.C.McClelland, Assessing Human Motivation, (Morrestown, NJ:General Learning Press,1971), p.43.

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)⁶ ได้ทำการศึกษาโดยการสอบถามคนงานเพื่อหาคำตอบว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน (เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน) ตลอดจนการหาเหตุผล พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานหรือเครื่องกระตุ้นที่ทำให้คนรักงานหรือชอบงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivator) 5 ตัว ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยกย่อง สอมนับถือ
3. ความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า
4. ลักษณะของงาน
5. ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กทำให้ทราบว่าอะไรเป็นแรงจูงใจให้ชอบหรือไม่ชอบงาน โดยพิจารณาปัจจัยกระตุ้น 5 ประการดังกล่าวข้างต้น

จากทฤษฎีและแนวความคิดต่างๆดังกล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางในการศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน
2. ปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้า
3. ปัญหาด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
4. ปัญหาด้านสภาพการทำงาน
5. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

⁶Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man (Ohio: World Publishing Co., 1962), pp.109 - 110.

2.2 ข้อสมมติฐานของการวิจัย

H1 : ปัญหาของพนักงานในโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2.3 นิยามศัพท์ของตัวแปรในข้อสมมติฐาน

ปัญหา หมายถึง ปัญหาต่างๆ ของพนักงาน ในโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งได้แก่

1. ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน
2. ปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้า
3. ปัญหาด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
4. ปัญหาด้านสภาพการทำงาน
5. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน

หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วย

1. ไม่มีสัญญาการจ้างงานที่ชัดเจน
2. ไม่มีการประกันรายได้
3. ค่าตอบแทน
 - ราคาชิ้นงานถูก
 - รายได้ไม่แน่นอน
 - ไม่เคยปรับอัตราค่าจ้าง
4. สวัสดิการ
 - อาหารราคาแพง
 - ที่จอดรถไม่เพียงพอ

- ที่พักอาศัยแออัดและไม่สะอาด
- ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ
- สันทนการมีน้อยมาก
- ค่ารักษาพยาบาลแพงมาก

ปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้า

หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของคนงานในโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วย

1. ไม่มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้
2. ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

ปัญหาด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานในโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วย

1. สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน
 - ไม่มีความยุติธรรม
 - ไม่มีการสอนงาน
 - ไม่ให้คำปรึกษาแนะนำ
2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
 - ไม่ได้ได้รับความร่วมมือในการทำงาน
 - ไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 - เป็นคู่แข่งมากกว่าเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน

หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของคนงานในโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วย

1. ความยากของชิ้นงาน

2. ขาดอุปกรณ์ในการเย็บ
3. ขาดความต่อเนื่องของชิ้นงาน
4. การเปลี่ยนแปลงแบบงานบ่อย

ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ของคนงานใน

โรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วย

1. แสงสว่างไม่เพียงพอ
2. อากาศร้อน
3. เสียงดัง
4. สกปรก รก รุงรัง
5. ที่ทำงานคับแคบ

คนงาน

หมายถึง

ผู้ที่มารับจ้างทำงานให้กับโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปซึ่ง
ได้แก่ คนงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายชิ้น(งาน
เหมา) รายเดือนหรือผู้เข้ามาทำงานโดยมิได้รับค่าจ้าง

โรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

หมายถึง

สถานที่ประกอบการผลิตหรือเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปโดยใช้
เครื่องจักรเย็บผ้าอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่

โรงงานจะแบ่งได้เป็น 3 ขนาด คือ

1. โรงงานขนาดย่อมจะมีคนงาน 10 - 49 คน
2. โรงงานขนาดกลางจะมีคนงาน 50 - 99 คน
3. โรงงานขนาดใหญ่จะมีคนงานมากกว่า 100 คนขึ้นไป

2.4 สรุปสาระสำคัญจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการทบทวนเอกสาร ราชงานวิจัยและบทความต่างๆ ดังต่อไปนี้

การศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่ : 2532 ราชงานการศึกษาเรื่อง "สิ่งทอเชียงใหม่โอกาสส่งออกยิ่งขยายตัวได้อีกมาก"⁷ พบว่า การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปของจังหวัดเชียงใหม่เริ่มต้นดำเนินการในลักษณะของอุตสาหกรรมขนาดเล็กและสั่งจำหน่ายเฉพาะภายในประเทศเท่านั้น ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนารูปแบบให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ทั้งนี้เนื่องมาจากการขยายตัวตามอัตราการเจริญเติบโตของประชากรและการขยายตัวของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จึงทำให้ความต้องการเสื้อผ้าสำเร็จรูปสูงขึ้น ทั้งตลาดภายในและตลาดต่างประเทศ จากการขยายตัวทางด้านการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ทำให้จังหวัดเชียงใหม่มีรายได้จากการส่งออกมากขึ้นและมีการใช้แรงงานมากขึ้นแต่ในขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาการแข่งขันแรงงานผู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าและปัญหาเกี่ยวกับคนงานในการใช้เครื่องจักรสมัยใหม่ ซึ่งก็มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อป้องกันการเคลื่อนย้ายงานไปอยู่ที่อื่นๆ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งประเด็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการเพิ่มทักษะคนงานเช่นเดียวกับบทความดังกล่าวข้างต้น และผู้วิจัยยังได้นำข้อมูลไปใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถามเพื่อหาข้อมูลมายืนยัน

เฉลิมพร รังคะวิภาและคณะ : 2534 ราชงานการศึกษาเรื่อง "สถานภาพของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในภาคเหนือ"⁸ พบว่า อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภาคเหนือและประเทศ

⁷สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่, "สิ่งทอเชียงใหม่โอกาสส่งออกยิ่งขยายตัวได้อีกมาก," (2532 : 1-2).

⁸เฉลิมพร รังคะวิภาและคณะ, "สถานภาพของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในภาคเหนือ," ศูนย์เศรษฐกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือ, กระทรวงอุตสาหกรรม, (2534 : ๑-๒).

เพราะก่อให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก และยังช่วยให้ประชากรในท้องถิ่นมีงานทำ มีรายได้อื่นเพิ่มขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในขณะที่อนาคตของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังแจ่มใส แต่ในขณะที่เดิวก่อนนั้นผู้ผลิตและผู้ส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในภาคเหนือก็ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาวัตถุดิบในการผลิต ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ ปัญหาค่าแรงงานสูง ปัญหาโควต้าส่งออกและปัญหาด้านภาษีอากรซึ่งจะเป็นอุปสรรคทำให้อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปไม่ก้าวหน้า จึงมีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านแรงงานว่า เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่ควรจัดให้มีการฝึกอบรมแรงงานให้กว้างขวาง เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญทั้งในด้านออกแบบและตัดเย็บ

การศึกษาด้านปัญหาแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ประดิษฐ์ ชำสมบัติ : 2534 รายงานการวิจัยเรื่อง "ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค"^๑ พบว่าปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นปัญหาคุณภาพมากกว่าปัญหาปริมาณ นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างและรายได้ โดยพบว่า ค่าจ้างรายได้น่า และการมีงานทำที่ไร้เสถียรภาพเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นปัญหาสำคัญในอุตสาหกรรมภูมิภาค และโดยทั่วไปคนทำงานในอุตสาหกรรมต่างจังหวัดมักเป็นคนท้องถิ่น กล่าวคือประมาณร้อยละ 66 จะมีภูมิลำเนาในจังหวัดเดียวกันกับที่กิจการตั้งอยู่ ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานจากท้องถิ่นอื่น นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงสภาพการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่างจังหวัดว่า การเคลื่อนไหวของระดับการจ้างงานตามฤดูกาลมีความแตกต่างมากจากช่วงเวลาหนึ่งไปอีกช่วงเวลาหนึ่ง กล่าวคือ การจ้างงานจะลดลงในช่วงฤดูฝนและจะสูงขึ้นในระหว่างฤดูแล้งและพบว่ามีคนงานประมาณร้อยละ 52 ที่ทำงานในฐานะลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างงานเหมา

^๑ ประดิษฐ์ ชำสมบัติ, "ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค," โครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, (เมษายน 2534 : ข-ค).

เบญจมา จีรภัทรพิมล : 2535 รายงานการวิจัยเรื่อง "แรงงานสตรีในภาค
อุตสาหกรรม : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่"¹⁰ พบว่า จากการศึกษาแรงงานสตรีในอุตสาหกรรม
3 ประเภท คือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้า
สำเร็จรูป อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม พบว่า สตรีที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่แต่งงาน
แล้วและมีอายุระหว่าง 13-58 ปี มีฐานะยากจน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา
ยกเว้นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูงกว่า ส่วนด้านค่าจ้างแรง
งานนั้น โดยเฉลี่ยของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้ประมาณ 1,966 บาทต่อ
เดือน ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในเชียงใหม่ในปีที่สำรวจ คือ 88 บาทต่อวัน หรือ
2,640 บาทต่อเดือน (โดยประมาณ) นอกจากนี้ยังพบว่าคนงานสตรีได้ค่าจ้างต่ำกว่าคนงาน
ชาย และปัญหาในการทำงานของคนงานสตรีส่วนใหญ่ คือ ปัญหาในการปรับตัวเข้ากับระบบ
การทำงานด้วยเครื่องจักร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

¹⁰ เบญจมา จีรภัทรพิมล, "แรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาจังหวัด
เชียงใหม่," คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, (พฤษภาคม 2535 : ข).