

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิดการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารต่อการควมรวมกิจการธนาคารในประเทศไทย ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องและสำคัญมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

ทฤษฎีและแนวคิดการศึกษา

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need) ของ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) (หลุยส์ จาปาเทศ, 2540.)

ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสูงสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

1.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security needs) จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง

1.3 ความต้องการยอมรับ (Sense of Belongings) เมื่อคนรู้สึกปลอดภัยแล้วจะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-esteem) ความต้องการขั้นที่ 4 นี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้วในขั้นนี้ คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จและต้องการได้รับการยกย่องในสังคม

1.5 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ

2. ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene) ของ เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (หลุยส์ จาปาเทศ, 2540.)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

2.1 Maintenance หรือ Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อออกจากงานแล้วจะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน มี 10 ประการ คือ

2.1.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and administration)

2.1.2 มี การสอนแนะนำเทคนิค (supervision-technical)

- 2.1.3 ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation -superior)
- 2.1.4 สภาพการทำงาน (Working conditions)
- 2.1.5 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfare)
- 2.1.6 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน (Interpersonal relation-peers)
- 2.1.7 ชีวิตส่วนตัว (personal life)
- 2.1.8 ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation-subordinate)
- 2.1.9 ตำแหน่งหน้าที่ (Status)
- 2.1.10 ความมั่นคงของการทำงาน (Job security)

2.2. Motivator หรือ Satisfies Factors เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน มี 6 ประการ คือ

- 2.2.1 ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
- 2.2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.2.3 ความชอบในงาน (Work itself)
- 2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.2.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- 2.2.6 การมีโอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth)

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ คีตกลาส แมคกรีเกอร์ (Duoglas Mcgregor) (หลุย จ้าปาเทศ , 2540)

3.1 ทฤษฎี X เห็นว่าคน (ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา) เป็นผู้ที่ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหน่วยงานจึงควรควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

3.2 ทฤษฎี Y เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้ว คนเป็นคนดีแสวงหาความรับผิดชอบ เต็มใจที่จะทำงาน และสามารถควบคุมตนเองได้ หน่วยงานจึงไม่ควรเข้าไปควบคุมมากนัก เพราะจะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เกิดความท้อถอยเห็นว่าไม่ให้เกียรติ และเป็นปฏิปักษ์ต่อหน่วยงานในที่สุด

4. แนวคิดในการควบรวมกิจการ(Merger & Acquisition) (สมภพ ศักดิ์พันธ์พนม, 2545) การควบรวมกิจการเข้าด้วยกันแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด โดยมีวัตถุประสงค์ต่างๆ กันดังนี้

4.1 เพื่อวัตถุประสงค์ในการระดมทุน (Fund raising purpose)

4.1.1 ความสามารถในการขอกู้ยืมเงินเพิ่ม (Debt raising capability [Low D/E Ratio])

4.1.2 เพื่อการนำบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (Stock market entry

[Back door listing])

4.2 เพื่อการขยายทางธุรกิจ (Business expansion) ในทางตรงหรือทางอ้อม

4.3 เพื่อวัตถุประสงค์การลงทุน

4.3.1 ในด้านของสินทรัพย์ของกิจการ (Real Asset Land / Factories /Machines)

4.3.1.1 มูลค่าเพิ่มในทรัพย์สิน (Value Added)

4.3.2 ในด้านมูลค่าทางการเงิน (Financial Asset [Stocks / Bonds])

4.3.2.1 เงินปันผล (Dividend)

4.3.2.2 กำไรจากการขายหุ้น (Capital Gain)

4.4 เพื่อประโยชน์ทางภาษี (Tax Consideration)

4.5 เพื่อการได้มาซึ่งเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (Technology

Advantage or Acquire Technology)

4.6 เพื่อการควบรวมกิจการแล้วหวังให้เกิดมีผลการดำเนินงานดีขึ้น ส่งผลกำไรต่อหุ้น (Faster & Steadier growth of EPS of Both Companies (Mergers) (Growth Prospect)

4.7 เพื่อลดคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ (Improved competitive advantage)

5. แนวคิดในการรวมกิจการ(Amalgamation) (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2542)

การรวมกิจการมีวิธีและระดับการรวมต่างๆกันตั้งแต่การที่หน่วยธุรกิจหนึ่งซื้อหุ้นสามัญจำนวนมากของอีกแห่งหนึ่งจนมีเสียงข้างมากในการควบคุม ไปจนถึงหน่วยธุรกิจที่ต้องการรวมกิจการตกลงยุบกิจการเดิมแล้วจัดตั้งหน่วยธุรกิจใหม่ขึ้นมาในรูปแบบการรวมธุรกิจที่นิยมอาจแบ่งได้ 2 แบบดังนี้

5.1 การรวมกิจการเป็นบริษัทใหม่ (Consolidation) คือการรวมบริษัทตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปเข้าด้วยกันโดยเลิกบริษัทเดิมและจัดตั้งบริษัทใหม่ขึ้นมาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวมทุนเข้าด้วยกัน และขยายกิจการให้ใหญ่โตยิ่งขึ้น

5.2 การควบรวมกิจการ (Merger) คือการรวมบริษัทตั้งแต่ 2 บริษัทขึ้นไป โดยยังคงใช้ชื่อเดิมของบริษัทใดบริษัทหนึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดการแข่งขันระหว่างกันหรือขยายกำลังการผลิตเพื่อลดต้นทุนคยทั่วไปการรวมกิจการในรูปแบบต่างๆมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาอำนาจการควบคุมตลาดหรือรักษาส่วนแบ่งการตลาด และขยายการควบคุมไปสู่บริษัทอื่น โดยควบคุมบางส่วนหรือทั้งหมดแล้วแต่กรณี

6. แนวคิดในการรวมตัวตามแนวนอน(Horizontal Integration) (จันรัญย์ มิ่งมณีนาคิน, 2542)

การรวมตัวตามแนวนอน คือการขยายธุรกิจโดยมีเป้าหมายอยู่ที่การเพิ่มปริมาณสินค้าและบริการ การเพิ่มชนิดของสินค้าและบริการ การตั้งโรงงานใหม่เพิ่มขึ้นในภูมิภาคอื่น และการขยายจำนวนร้านค้าปลีกเพื่อเพิ่มแหล่งจำหน่ายแตกต่างจากการรวมตัวของหน่วยธุรกิจที่เป็นการรวมชั้นตอนต่างๆ ของการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งมาไว้ในหน่วยธุรกิจเดียวกัน (Vertical Integration) ข้อได้เปรียบของการรวมตัวตามแนวนอนคือ เป็นฐานรองรับธุรกิจขนาดใหญ่ซึ่งมีระบบการจัดการที่ดีจึงจะก่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาดของธุรกิจ เช่น ข้อป้องกันการผลิตหรือผลผลิตคราวเป็นจำนวนมาก การขนส่งผลผลิตคราวละเป็นจำนวนมาก และจัดการบุคลากรให้พอเหมาะกับปริมาณงาน เป็นต้น

7. แนวคิดการบริหารองค์กร ของริชาร์ด แอล ดาฟท์ (Richard L. Daft, 2002)

เป็นกระบวนการบริหารจัดการ ทรัพยากร (มนุษย์ การเงิน วัสดุคิพ เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ) ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (บรรลุเป้าหมาย ได้ผลิตเต็มที่ ได้รับบริการที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล) จะต้องผ่านกระบวนการดังนี้

7.1 การวางแผน (Planning) เป็นการเลือกเป้าหมาย และวิธีที่จะประสบความสำเร็จ

7.2 การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การจัดกลุ่มงาน และจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

7.3 การนำ (Leading) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจลูกจ้าง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

7.4 การควบคุม (Controlling) เป็นการบริหารจัดการเรื่องการติดตามกิจกรรมลูกจ้าง พนักงานรักษาทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้อง

บททวนวรรณกรรม

บัญญัติ สีลาวัชรพล (2546) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่มีต่อการควรวรรวมกิจการของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) กับ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารส่วนใหญ่ที่มีต่อโครงสร้างด้านการบริหารงานและปัจจัยด้านบุคลากรภายหลังการควรวรรวมส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านอายุการปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารหลังการควรวรรวมกิจการ

สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2547) เอกสารบรรยายเรื่อง HR. Talent in Turbulent Times ของ David ได้บรรยายในหัวข้อ ปัญหาเลือดต่างสีจาก การควบรวมกิจการพบว่า ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR.) ผู้บริหารควรเตรียมแผนรองรับก่อนเกิดปัญหาขึ้นดังนี้

1. เตรียมการกำหนดควิสัยทัศน์ เป้าหมายธุรกิจ กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ เช่น เรื่อง การประเมินผลงาน การให้ผลตอบแทน เป็นต้น
2. สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานในฐานะทีมบริหารใหม่ขององค์กรที่มี “พนักงานเลือดต่างสี” มาทำงานร่วมกัน
3. จัดระบบสื่อสาร การแบ่งปันข้อมูลให้ไหลลื่นทั้งจากระดับบนสู่ระดับล่างและระหว่างแผนก
4. วางคนให้เหมาะสมกับงานการเกิดของบริษัทใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ และค่านิยมการทำงานแบบใหม่ การทดสอบความสามารถของพนักงานเพื่อรองรับตำแหน่งต่างๆ เป็นเรื่องที่ต้องกระทำแม้สำหรับพนักงานเก่าที่มีผลงานดี

สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2547) เอกสารบรรยายเรื่อง HR. Talent in Turbulent Time ของ David Forman ได้บรรยายในหัวข้อ ปัญหาเลือดต่างสีจาก การควบรวมกิจการพบว่า ประเด็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR.) ผู้บริหารควรเตรียมแผนรองรับก่อนเกิดปัญหาขึ้นดังนี้

1. เตรียมการกำหนดควิสัยทัศน์ เป้าหมายธุรกิจ กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ เช่น เรื่อง การประเมินผลงาน การให้ผลตอบแทน เป็นต้น
2. สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานในฐานะทีมบริหารใหม่ขององค์กรที่มี “พนักงานเลือดต่างสี” มาทำงานร่วมกัน
3. จัดระบบสื่อสาร การแบ่งปันข้อมูลให้ไหลลื่นทั้งจากระดับบนสู่ระดับล่างและระหว่างแผนก
4. วางคนให้เหมาะสมกับงานการเกิดของบริษัทใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ และค่านิยมการทำงานแบบใหม่ การทดสอบความสามารถของพนักงานเพื่อรองรับตำแหน่งต่างๆ เป็นเรื่องที่ต้องกระทำแม้สำหรับพนักงานเก่าที่มีผลงานดี

นางน้อย สุทธิวาทนฤพุฒิ และ คณะ (2543) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ
 ในการทำงานภายหลังการครอบงำกิจการโดยบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษารณาการแห่งหนึ่ง พบว่า
 ระดับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้สึกพอใจ ปัจจัยสำเร็จในงาน ปัจจัยที่ได้รับการ
 ขอมรับนับถือ ปัจจัยอำนาจและความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัย
 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมี
 ความรู้สึกเฉยๆในปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved