

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมและการส่งออกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ การส่งออกสินค้าไปขายในตลาดโลกเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในโลกยุคไร้พรมแดน ประเทศไทยมีการส่งออกจากภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก สินค้าอุตสาหกรรมที่ส่งออกเป็นอันดับต้น ๆ คือ สินค้าประเภทคอมพิวเตอร์ชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังจะเห็นได้จากการประกอบอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก บริษัทต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตนิคมฯ นั้นถึงแม้จะไม่ได้มีการแข่งขันกันโดยตรง เนื่องจากมีกลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกัน แต่ก็มีการแข่งขันกันในเรื่องของศักยภาพในการผลิต ทั้งในด้านต้นทุนและคุณภาพ มนุษย์หรือบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในปัจจัยการดำเนินธุรกิจ เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีทรัพยากรด้านอื่น ๆ จำนวนมาก เช่น เงินทุน เครื่องจักร วัตถุดิบ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้องค์กรนั้นขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดศักยภาพ ในการแข่งขันกับคู่แข่ง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความล้มเหลวในที่สุด (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2547: 8)

ถึงแม้ว่าจะมีการขยายตัวทั้งจำนวนโรงงานและจำนวนแรงงานในเขตนิคม ฯ ซึ่งแสดงถึงความต้องการแรงงานที่มีอย่างต่อเนื่อง แต่ก็พบว่ามีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งก็คือ ปัญหาอัตราการเข้า-ออกของพนักงานค่อนข้างสูง มีการโยกย้ายงานบ่อย ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ ความชำนาญทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ รวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกฝนพนักงานให้มีความชำนาญตรงตามความต้องการของบริษัท ส่งผลให้ต้นทุนผู้ประกอบการสูงขึ้น โรงงานต่าง ๆ จึงต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดำรงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ด้วยเหตุที่แรงจูงใจเกิดจากตัวพนักงานไม่ได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรง เพียงแต่ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กร ดังนั้นปัจจัยจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะหากปัจจัยจูงใจไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้คุณภาพของงานต่ำลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน และทำให้บริษัทมีต้นทุนที่สูงขึ้น

ด้วยเหตุผลที่โลกธุรกิจและเทคโนโลยีมีการแข่งขันตามกระแสโลกาภิวัตน์ อุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 34% ของประเภทอุตสาหกรรมในนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, 2548) เป็นการแสดงถึงการขยาย ตัวอย่างรวดเร็ว อันเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ บริษัทลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด ก่อกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2534 บนพื้นที่ 35 ไร่ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เขตส่งออก จังหวัดลำพูน และ ได้รับการส่งเสริม จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนหรือ BOI เป็นบริษัทในเครือชิงเด็นเกิน กรุ๊ป ที่ทำการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนยานยนต์ ส่งจำหน่ายให้แก่ลูกค้าที่กระจายอยู่ ทั่วโลก ปัจจุบันมีบริษัทในเครือชิงเด็นเกินอยู่ทั้งหมด 35 บริษัท แบ่งออกเป็น บริษัทที่ตั้งอยู่ใน ประเทศญี่ปุ่นทั้งหมด 12 บริษัท ตั้งอยู่ในแถบเอเชีย 11 บริษัท ตั้งอยู่ในแถบอเมริกาเหนือ 1 บริษัท และตั้งอยู่ในแถบยุโรป 1 บริษัท มียอดขายเท่ากับ 28,000 ล้านบาทต่อปี และมีพนักงานทั้งหมด 6,000 คน โดยมีสำนักงานใหญ่คือ Shindengen Electric Manufacturing Co., Ltd. ตั้งอยู่ที่ใจกลาง มหานคร โตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ก่อตั้งขึ้นในปี 2492 บริษัทลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัดมีผู้ถือหุ้นคือ บริษัท Shindengen Electric Manufacturing Co., Ltd. ถือหุ้นทั้งหมด 100 % ด้วยทุนจดทะเบียน 300 ล้านบาท เริ่มทำการผลิตและมียอดขายตั้งแต่ปี 2535 ปัจจุบันมียอดขายปีละกว่า 3,500 ล้านบาท ส่งออกไปยังประเทศญี่ปุ่นเป็นตลาดหลักมากกว่า 95% โดยมีผลิตภัณฑ์หลักดังนี้ Mosfet, Diode, Switching Power Supply และ Transformer สำหรับเป็นชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในอุปกรณ์และ เครื่องใช้ไฟฟ้าทั่วไป ลูกค้าของบริษัท ๆ คือผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน สำนักงานและผู้ผลิต อุปกรณ์สื่อสาร โทรคมนาคม โดยลูกค้าทั้งหมดเป็นลูกค้าประเภทองค์กรธุรกิจ (Company Profile, 2007)

จากที่กล่าวมาในข้างต้น จะพบได้ว่าบริษัทควรจะตระหนักถึงการให้ความสำคัญ กับการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มี ความจำเป็นต้องอาศัยการจูงใจหลาย ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิต โดยไม่มีการเปลี่ยนงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด โดยจะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะใช้วางแผนงานด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความ ต้องการของพนักงาน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท
ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด
2. ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุง พัฒนาระบบงานทรัพยากรมนุษย์ การจัดปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ต่อบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivational Factors)

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่พอใจในงานที่ทำ ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivational Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการประกอบด้วยระดับตำแหน่ง ดังนี้ Operator, Monthly Operator, Skilled Operator และ Chief Operator