

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การทำงานธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เพิ่มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณ และคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจ และเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ซึ่งผู้ทำงานธุรกิจควรให้ความสำคัญ และสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า (จิตวิทยาอุตสาหกรรม, 2548)

ภาคอุตสาหกรรมนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ และจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไป คือ ส่วนแบ่งของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกันอีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป ประกอบกับภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญ และสนับสนุนมาโดยตลอด มีการเพิ่มขึ้นของจ้างแรงงานในทุกระดับของการจ้างแรงงานในองค์กรของภาคอุตสาหกรรม และในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้ อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนา มากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายรวมถึง การเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (จิตวิทยาอุตสาหกรรม, 2548)

จากข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเดือนพฤษภาคม 2548 มีกำลังแรงงานในภาคเหนือ 6.6 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 6.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 99.2 ของกำลังแรงงานรวม สูงกว่าระยะเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 98.8 โดยการจ้างงานภาคเกษตรหดตัวร้อยละ 4.0 เนื่องจากพื้นที่ทำการเกษตรประสบปัญหาภัยแล้ง อย่างไรก็ตาม การจ้างงานนอกภาคเกษตรกลับขยายตัวร้อยละ 4.2 ตามการขยายตัวของการจ้างงานในสาขาโรงแรม และภัตตาคารที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 19.8 และสาขาการผลิตที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.1 ด้านอัตราการว่างงานลดลงจากร้อยละ 3.2 เหลือร้อยละ 2.9 ในปี 2548 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2548) เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างรายได้ของจังหวัดเชียงใหม่จะพบว่าสาขาอุตสาหกรรมมีความสำคัญซึ่งสามารถทำรายได้เป็นอันดับสองรองจากภาคบริการโดยอุตสาหกรรมอาหาร มีจำนวนการลงทุนมากที่สุด โดยมีสถานประกอบการทั้งสิ้น 232 แห่ง มีเงินลงทุน 4,268.96 ล้านบาท และมีการจ้างงาน 7,372 คน (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่, 2547)

บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี 2539 เป็นโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปผัก และผลไม้แช่แข็งเพื่อส่งออกไปยังประเทศญี่ปุ่นมียอดขายต่อเดือนเฉลี่ย 45 ล้านบาท มีกำลังการผลิต 7500 ตันต่อปี ณ วันที่ 1 มกราคม 2548 มีพนักงานทั้งสิ้น 908 คน พืชผักผลไม้ที่นำมาแปรรูปแช่แข็ง ได้แก่ มะเขือม่วงญี่ปุ่น และฟักทองญี่ปุ่น เนื่องจากเป็นโรงงานผลิตอาหารจึงมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีความสามารถตามสาขาอาชีพ และพนักงานปฏิบัติการที่มีทักษะจำนวนมากเพื่อผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพและปริมาณตามเป้าหมาย จากการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทจะประสบกับปัญหาการขาดแรงงานอยู่เสมอ เนื่องจากปัญหาอัตราการเข้า - ออกของพนักงาน สูง ทำให้บริษัทขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญ จึงต้องเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนของบริษัทสูงขึ้น นอกจากนี้การสรรหาแรงงานยังมีการแข่งขันกันสูงมากจากโรงงานที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียง การออกจากรางานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อผู้บริหาร เพราะว่าการลาออกจากรางานจะกระทบต่อการดำเนินงานตามปกติของบริษัท บริษัทที่มีพนักงานไม่พอใจงานจำนวนมากจะมีอัตราการออกจากรางานสูง จึงต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับพนักงานให้ได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด

ดังนั้นการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้บริษัททราบระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อผู้บริหารของบริษัทจะสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการประกอบการบริหารงานด้านบุคคลากร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานทำงานได้เต็มความสามารถ สร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีคุณค่า สอดคล้องกับเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้เพื่อความสำเร็จโดยรวมในสภาพการแข่งขันที่สูงของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อผู้บริหารของ บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด จะสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานด้านบุคคลากร
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ของ บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด และบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมอาหารให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม

นิยามศัพท์

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

- ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ
- ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท วิธีการปกครองการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และตำแหน่งงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนของบริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด