

## บทที่ 1

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

องค์การที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโต ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้ สมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสารที่ดีและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่สมาชิก จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การจัดให้บุคคลทำงานตรงตามความถนัด ความสามารถของตน จะเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยงานหลัก 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การจัดหาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์กรต้องการอย่างเพียงพอ ซึ่งต้องอาศัยการออกแบบงาน (Job Design) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวางแผนกำลังคน (Manpower Plan) การจัดสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) ประการที่สอง การทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มีโอกาใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หมู่คณะและองค์กร และทำให้ทุกคนเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การทำให้บุคคลากรทำงานตามที่ต้องการนั้นอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง (Placement) การปฐมนิเทศ (Orientation) การทดลองงาน (Probation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างทีมงาน (Teamwork Building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) และประการสุดท้าย การดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพกายสมบูรณ์แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดีต่องานที่ทำ และองค์กรที่อยู่ ซึ่งต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ในการบำรุงรักษาพนักงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ (Compensation) การพิจารณาความดีความชอบ (Promotion) การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและป้องกันอุบัติเหตุ (Health care and Safety) รวมถึงการควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ (Discipline and Punishment) ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ไพโรจน์ อุลัด, 2548: ออนไลน์)

การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ การศึกษาเรื่องของการจูงใจจึง

เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการ

การจูงใจในการทำงาน เป็นงานทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบริหารงานโดยทั่วไปทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงานคือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และส่วนหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ (คารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, 2542: ออนไลน์)

การเปิดเขตการค้าเสรีและการชลดั้วของภาคอุตสาหกรรมปลายปี 2549 และไตรมาสที่ 1 ของปี 2550 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2550: ออนไลน์) ทำให้อุตสาหกรรมไฟฟ้า ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจได้ชลดั้วตาม รวมถึงบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ก็ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจเช่นกัน

บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2507 ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์สายไฟฟ้า ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียน 1,300 ล้านบาท มีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยทั้งหมด มียอดขายปี 2549 จำนวน 6,000 ล้านบาท คิดเป็นส่วนแบ่งการตลาด 24% มีกำลังการผลิต 2,000 ตันต่อเดือน โรงงานตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ มีพนักงานจำนวน 361 คน แบ่งการบริหารเป็น 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวางแผนและควบคุมการผลิต, ฝ่ายประกันคุณภาพ, ฝ่ายวิศวกรรม, ฝ่ายบุคคลและธุรการ และฝ่ายบัญชีโรงงาน (บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด, 2550) แม้บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด ได้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ระบบงานสากลและกิจกรรมส่งเสริมการผลิต เช่น ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 กิจกรรม 5ส กิจกรรมกลุ่มย่อย ระบบข้อเสนอแนะ เป็นต้น เข้ามาประยุกต์ใช้ รวมถึงฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มผลิตภาพ ได้แก่ คุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบ ความปลอดภัย ขวัญกำลังใจ สิ่งแวดล้อม และจริยธรรม (สถาบันเพิ่มผลผลิต, 2546: 6) ส่งผลให้บริษัทมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตามพบว่าระบบการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ผลสำเร็จนั้น ต้องได้รับการกระตุ้นและดูแลใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง มีการละเลยการปฏิบัติตามระเบียบบริษัทฯ รวมถึงการลาออกของพนักงานเป็นร้อยละ 2.99 ต่อเดือน ในช่วงมกราคม-มีนาคม 2550 (ฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด, 2550: 1) ซึ่งเป็นอัตราการลาออกที่สูงสุดในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

นับตั้งแต่ปี 2546 ถึง ปี 2550 ทำให้กำลังคนขาดแคลนและมีผลกระทบต่อการผลิตสินค้า นอกจากนี้ยังคงพบพนักงานบางส่วนไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้า บางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงระบบการจูงใจในการทำงานและการรักษาบุคลากรของบริษัทฯ ทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บริษัทฯ มีการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง และสามารถแข่งขันในธุรกิจได้

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

### นิยามศัพท์

**ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้สึกพอใจ และปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงานและตำแหน่งงาน

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงาน เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน วิศวกร เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าแผนกและผู้จัดการแผนก ของบริษัท สายไฟฟ้าบางกอก เคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ