

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายใน และภายนอกองค์กรธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย รวมถึงสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งโอกาส หรืออาจเป็นได้ทั้งภัยคุกคามต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นหลาย ๆ องค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสภาวะแวดล้อมพร้อมที่จะรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งแรงขับเคลื่อนสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาในด้านการดำเนินงานต่าง ๆ ก็คือ บุคลากรที่พร้อมจะทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นและทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเท เต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งการทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งปัจจุบันการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของบุคลากรทั้งสิ้น และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (ชูศักดิ์ เจนประโคน, 2541: 119)

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) หรือ “ACTONE” เป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตัวถังรถยนต์โดยสาร และรถชนิดพิเศษตามความต้องการของลูกค้าทุกชนิด ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนครปฐม มีความโดดเด่นในด้านรูปทรงของรถยนต์ โดยสร้างสรรค์เป็นรูปทรงหัวจรวด อาศัยหลักแอโรไดนามิกส์ (Aerodynamics) มีลักษณะลู่ลม ดูทันสมัย และยังสามารถช่วยประหยัดน้ำมัน ซึ่งกิจการเป็นผู้ผลิตรายแรก และรายเดียวในประเทศไทย ปัจจุบันห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) หรือ “ACTONE” ใช้แรงงานช่างฝีมือที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการทำตัวถังรถยนต์โดยสารเป็นหลัก มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 350 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานช่างฝีมือเพศชาย มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญในการผลิตตัวถังรถยนต์

โดยสาร ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นแบบแบ่งงานกันทำตามความถนัด โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้พิจารณามอบหมายงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของช่าง การสั่งงานส่วนใหญ่เป็นการสั่งด้วยวาจา ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร จึงทำให้ช่างทำงานผิดพลาด เกิดความสับสนต่องานและมีความขัดแย้งระหว่างกันอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้พนักงานกำลังใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การมาทำงานสาย ขาดความกระตือรือร้น หุยกงานบ่อย ไม่เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการออกจากงานของพนักงาน ซึ่งในช่วงปี 2551 ที่ผ่านมาสติการลาออกของพนักงานเพิ่มมากขึ้นจากไตรมาสแรก คิดเป็นร้อยละ 7.78 ไตรมาสสอง คิดเป็นร้อยละ 14.44 และไตรมาสสาม คิดเป็นร้อยละ 16.67 (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994), 2551: 1) พนักงานช่างถูกชักชวนหรือจูงใจให้ไปทำงานกับบริษัทอื่นในเขตอุตสาหกรรมเดียวกัน ส่งผลให้บริษัทขาดแคลนกำลังคนที่เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต มีผลกระทบต่อส่งมอบงานไม่ทันกำหนดเวลาและล่าช้า อัตราส่วนการส่งรถล่าช้าจากไตรมาสแรก จำนวน 32 คัน จากจำนวน 33 คัน คิดเป็นร้อยละ 96.97 ไตรมาสสองจำนวน 20 คัน จากจำนวน 26 คัน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และไตรมาสสาม จำนวน 9 คัน จากจำนวน 16 คัน คิดเป็นร้อยละ 56.25

ดังนั้น เพื่อเป็นการปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจจริง และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในองค์กร การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลา เต็มกำลังด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการพัฒนาองค์กรของตนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือคุณภาพการผลิตรถยนต์ของ “ACTONE” นั่นเอง ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุง พัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และพัฒนาการทำงาน of พนักงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นของพนักงาน ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม

นิยามศัพท์

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจ และปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) ใน ตำแหน่งพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย พนักงานทั่วไประดับปฏิบัติการสำนักงาน พนักงานช่างรายวัน และพนักงานช่างรับเหมา ระดับปฏิบัติการผลิต