

# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารในองค์กรนั้น เป็นที่ทราบและยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดที่ไม่อาจประเมินเป็นตัวเงินได้และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน และมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2545) ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก โดยได้ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์กรจะสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้จัดการทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตน ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้จัดการทุกคนเป็นผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ (Every Manager is Human Resource Manager)” (ณัฐพันธ์ เจริญพันธ์, 2545)

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะแบ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สองซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยอาศัยปัจจัยของใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำหรับประเทศไทย ได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวาง เพื่อเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจ เพิ่มระดับรายได้ของประชาชนภายในประเทศให้สูงขึ้นและลดอัตราการว่างงาน อีกทั้งช่วยยกระดับมาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยในปัจจุบันธุรกิจ

กึ่งอุตสาหกรรมและกึ่งชาวแวนนาไม (Vamnamei) แซ่เยือกแข็งเพื่อการส่งออก นับเป็นธุรกิจของกลุ่มธุรกิจอาหารเพื่อการส่งออก จึงเป็นธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐบาลเป็นอย่างมาก (ข่าวกึ่ง, 2545: 5)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางตอนล่าง ซึ่งมีความได้เปรียบด้านแหล่งวัตถุดิบกึ่งอุตสาหกรรมและกึ่งชาวแวนนาไม (Vamnamei) ที่ป้อนมาจากภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคใต้ อีกทั้งใกล้แหล่งขนส่งทางทะเล ได้แก่ ท่าเรือกรุงเทพฯ และท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งนับว่าเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทางการประมงครบวงจร และผลิตอาหารเพื่อรองรับการบริโภคทั้งภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ จึงเป็นที่ตั้งของโรงงานห้องเย็นที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับอุตสาหกรรมประมง และอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนมากถึง 79 โรงงาน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2546)

บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2535 ตั้งอยู่เลขที่ 60/104 หมู่ 4 ถนนเอกชัย ตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงแรก ๆ ของกิจการดำเนินกิจการห้องเย็น ต่อมาธุรกิจเจริญก้าวหน้ามากขึ้น บริษัทจึงได้สนใจที่เข้ามาทำผลิตภัณฑ์อาหารแช่เยือกแข็งประเภทกึ่งสดแช่เยือกแข็ง ดังนั้นในปี พ.ศ.2539 จึงได้เปลี่ยนสายการผลิตโรงงานห้องเย็นมาผลิตอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง (Ready to Eat) ซึ่งปัจจุบัน ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในสองลักษณะ คือ กึ่งสดแช่เยือกแข็งและกึ่งต้มสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสินค้าเพิ่มมูลค่า (Value Added Product) หลักของบริษัท โดยจำหน่ายแบบค้าส่งให้กับผู้นำเข้า (Importer) ประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และตลาดในประเทศแถบยุโรป เพื่อจำหน่ายให้กับภัตตาคารและซูเปอร์มาร์เก็ต อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบริษัทจะมีลูกค้าประจำอยู่แล้ว บริษัทก็ยังคงแสวงหาช่องทางการขายเพิ่มขึ้น รวมถึงยังคงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ได้มาตรฐานของตลาดต่างประเทศมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรมากขึ้น โดยในสถานการณ์ปัจจุบัน ภายใต้การขยายตัวของจำนวนโรงงานห้องเย็น ซึ่งแสดงถึงความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความต้องการแรงงานคนไทย ซึ่งพบว่ามีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอ คือ ปัญหาอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน มีการโยกย้ายงานบ่อย ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้น

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งหมด จำนวน 1,398 คน ได้แก่ แรงงานคนไทย จำนวน 515 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 883 คน โดยในปี พ.ศ.2547 บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด อยู่ในระหว่างการก่อสร้างเพื่อขยายโรงงานเพื่อรองรับการผลิตเพิ่มขึ้น ด้วยสาเหตุ

ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงานให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล อันจะนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กร

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด
2. ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด
3. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

### นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**ปัจจัยจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงาน ตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกของบุคคล ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงของการทำงาน

พนักงานบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด หมายถึง พนักงานที่เป็นแรงงานคนไทย  
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved