

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจปี 2550 ส่งผลให้ประเทศไทยอยู่ในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและถดถอย องค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องหาวิธีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive advantage) เพื่อลดผลกระทบอันอาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ องค์กรที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดในกระแสการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อม และกระแสการแข่งขันที่ดุเดือดเข้มข้นนั้น ผู้บริหารต้องมีมุมมองที่ยาวไกลไปในอนาคต เตรียมพร้อมสำหรับรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้น (ทวิศักดิ์ สุททวาทิน, 2548) ผู้บริหารควรต้องเลือกใช้กลยุทธ์ต่างๆในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญและในแต่ละองค์กรต้องรู้จักประยุกต์และนำมาปรับให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรก็คือ กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือกลยุทธ์ด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรนั้น นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนทางธุรกิจ บุคลากรเป็นผู้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากว่าองค์กรสามารถคัดสรรคนเก่ง มีศักยภาพในการทำงานแต่ไม่สามารถรักษาคคนเหล่านั้นไว้ได้ก็ถือว่าองค์กรไม่ได้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรในอนาคต ก็คือปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพราะบุคลากรต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรเอาใจใส่งานมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548) ทั้งนี้หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่อไปในอนาคต เช่น ทำให้สินค้าที่ผลิตนั้นมีคุณภาพต่ำ เปอร์เซ็นต์ของเสียสูงขึ้น อัตราการหยุดงานสูง และทำให้พนักงานไม่สามารถที่จะอยู่กับองค์กรได้ จนต้องลาออกจากองค์กร ปัจจัยในการจูงใจนั้นสามารถแยกได้เป็นหลายปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยสามารถกระทำได้หลายวิธีการ ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ถูกต้องและเหมาะสม ตรงตามความต้องการของพนักงาน เพราะถ้าใช้วิธีการจูงใจไม่เหมาะสมกับบุคคลแล้วก็อาจไม่เพิ่มผลการปฏิบัติงาน และนำมาสู่ต้นทุนค่าเสียโอกาสที่เกิดขึ้น ดังนั้นทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญแก่ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

สำหรับการผลิตของภาคอุตสาหกรรมนั้นจะพบการแข่งขันค่อนข้างสูง ในส่วนของธุรกิจการผลิตประตุน้ำ หรือวาล์วน้ำนั้น บริษัทสยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด จัดว่าเป็นหนึ่งในบริษัทที่สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเพื่อส่งออกขายในระดับโลก ทั้งนี้บริษัทก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2517 ปัจจุบันสถานประกอบการตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร ซอย 7 เลขที่ 1/12 หมู่ 2 ถนนพระราม 2 ต. ท่าทราย อ.เมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยเป็นบริษัทดำเนินกิจการผลิตประตุน้ำเหล็กหล่อ ส่งขายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีกำลังการผลิต 400 ตัน ต่อเดือน (บจก. สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ โครงสร้างองค์กรและการพัฒนาองค์กร ฝ่ายพัฒนาองค์กร , 2552) ทั้งนี้บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และลดรอบเวลาส่งมอบ อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยในส่วนของกำเนินกิจการของบริษัท กระบวนการด้านการผลิตจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญมากในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งในกระบวนการผลิตนี้ บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิต

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการของบริษัท และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนด้านบุคลากรและปรับปรุงสภาพการทำงานของบริษัท เพื่อแก้ปัญหาทางด้านแรงงานขาดแคลนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุง จัดระบบ ปัจจัยจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ตลอดจนนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจในการทำงาน คือความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน โดยเกิดจากปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยอนามัย มีผลให้พนักงานรู้สึกอยากที่จะทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Satisfiers or Motivation Factors)

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีไม่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Satisfiers or Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานเพื่อให้เกิดความพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสัมพันธ์ผลการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต

พนักงาน หมายถึง บุคลากรทุกตำแหน่งที่ทำงานในบริษัท สยามคาสท์ไอ้ออนเวอร์คส์ จำกัด