

บทที่ 1

บทนำ

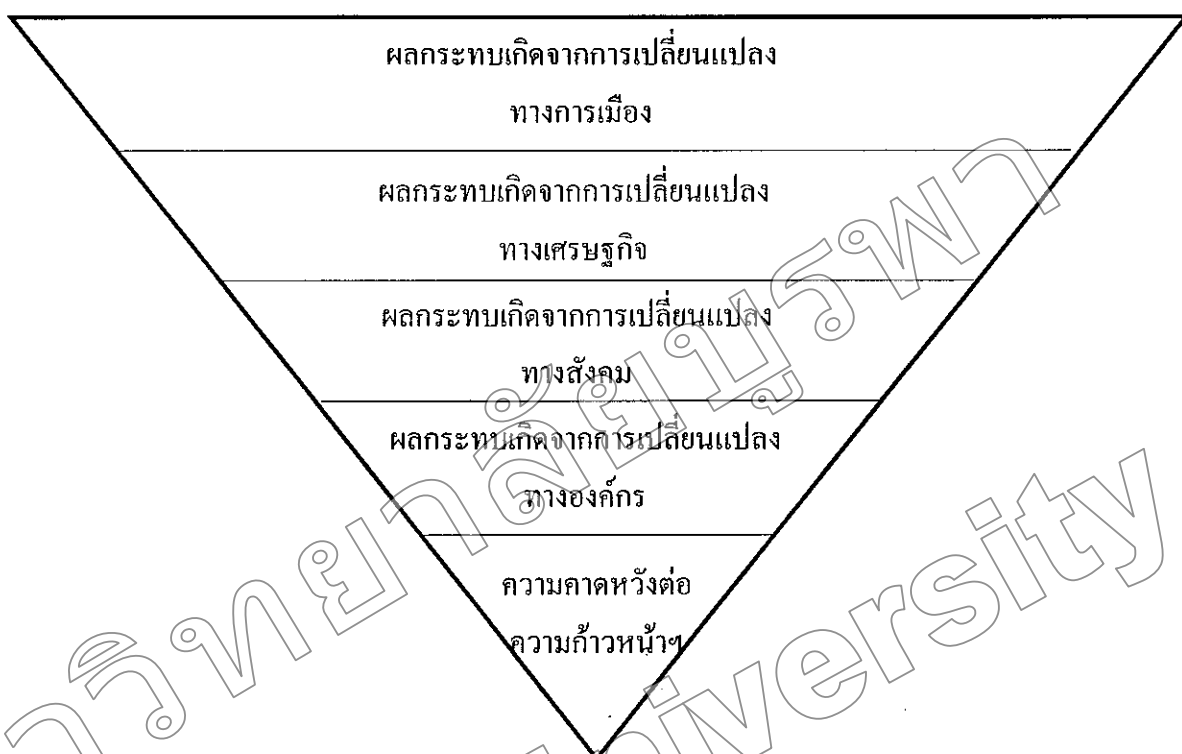
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตเป้าหมายของการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลคือการถึงพร้อมด้วยปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ด้วยเหตุที่ยุคสมัยเปลี่ยนไปมีการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ด้วยผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากเทคโนโลยีที่มนุษย์พัฒนาขึ้น ซึ่งนับวันยิ่งมีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์จนกล่าวได้ว่าเป้าหมายของการดำรงชีวิตของบุคคลในปัจจุบันคือการถึงพร้อมด้วยปัจจัย 4 และการมีเทคโนโลยีที่สามารถสนองตอบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน โดยมีขอบข่ายอยู่ที่ความพอใจและสถานภาพทางการเงินของบุคคล ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัย ได้แก่ หน้าที่การงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เพื่อลดความไม่แน่นอน อันก่อให้เกิดฐานะความเป็นอยู่ที่มั่นคง และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของบุคคล

การจัดการในระดับองค์กรธุรกิจก็มีความต้องการเช่นเดียวกับตัวบุคคลแต่จะเป็นความต้องการในการมีผลกำไรที่สูง โดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกต้องอาศัยการพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในส่วนของปัจจัยภายในองค์กรต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางองค์กร อันเนื่องมาจากความสามารถทางด้านการผลิตสินค้า/บริการ และขีดความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลมี “ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายงาน” ซึ่งสามารถยกตัวอย่างจาก

กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 168) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler) ว่าทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวความคิดนี้ได้แบ่งผลตอบแทนออกเป็นสองแบบ คือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงก้าวหน้าของงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายโดยใช้แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ดังนี้



ภาพที่ 1-1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางที่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายงาน (อุทิส ศิริวรรณ, 2548)

เพื่อให้สามารถตอบสนอง “ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายงาน” นั้นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้า คือ ต้องอาศัยการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และ กระบวนการพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เป็นที่ทราบกันดีว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถและสติปัญญาที่ไม่เท่าเทียมกัน แม้ว่าองค์กรจะมีโอกาสได้รับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงาน เท่านั้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของหน่วยงานที่ตนสังกัดอันเชื่อมโยงถึงนโยบายขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร แต่ละองค์กรจึงกำหนดกระบวนการ “การพัฒนาบุคลากร” เพื่อสนองตอบ วัตถุประสงค์เป้าหมาย รวมถึงนโยบายขององค์กร ซึ่งนโยบายที่สามารถนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายได้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 2545 – 2549 เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่มี การดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ชี้ชัด “คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนา” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการ พัฒนาที่ยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริงโดยการที่เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถ คิดเป็นทำเป็น มีเหตุผลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถสั่งสมทุนทางปัญญา รักษาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ อย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ ความรู้เป็นฐานการพัฒนาทำให้ต้องเร่งเตรียมพร้อมในการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัว อย่างรู้เท่า ทันทันได้รวดเร็ว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศและก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้ อย่างเท่าทันโลกได้

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, หน้า 105) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันทุกหน่วยงานถือว่าการพัฒนา บุคคลเป็นนโยบายที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีได้ ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีความรู้ความสามารถ ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงถือว่า “โครงการพัฒนา บุคคล” เป็นโครงการหลักโครงการหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการคือ

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติพร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการ กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิต
4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ เขามีโอกาสจะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน ที่มี ความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเขา

จากปัจจัยดังกล่าวมาข้างต้นจึงเป็นแรงผลักดันให้แต่ละบุคคลแสวงหาหนทางแห่งการ ขำรงตนด้วยรากฐานแห่งความมั่นคงต้องอุปถัมภ์ศักยภาพที่มีอยู่เดิม รวมทั้งศักยภาพที่พัฒนาขึ้น โดยต้องไม่ปิดกั้นการเรียนรู้ของตนเอง เพราะความรู้จะเป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างความก้าวหน้า อย่างมั่นคง

บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนท์ จำกัด (มหาชน) มีเจตนารมณ์อันมุ่งมั่น ที่จะพัฒนากิจการ ด้านการพิมพ์ของบริษัทให้มีคุณภาพ และบริการเป็นที่ยอมรับของลูกค้าทั่วโลก บริษัทฯ จึง ไม่หยุด นิ่งในการค้นคว้า และแสวงหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับปรุงและพัฒนา ระบบการผลิต ระบบ สารสนเทศ และ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ถาวร

ให้แก่กิจการ เพื่อให้ธุรกิจอุตสาหกรรมการพิมพ์ของประเทศ ก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางของธุรกิจ อุตสาหกรรมการพิมพ์ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ (Southeast Asia Printing Hub)

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) และ เพื่อให้สามารถรองรับการเติบโตของบริษัทฯ ที่มีเป้าหมายในการก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางของธุรกิจ อุตสาหกรรมการพิมพ์ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ ปัจจัยสำคัญที่ขาดมิได้คือการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจเอาใจใส่ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้จะมีความสอดคล้องกับความสามารถขององค์กรในการตอบสนอง “ความคาดหวังต่อความก้าวหน้า ตามสายงานของพนักงาน”

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงได้ศึกษาเรื่องความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงาน บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานบริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานบริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานในบริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพโดยภาพรวมในระดับมาก
2. บุคลากรในบริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน) มีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจาก
 - 2.1 เพศที่แตกต่างกัน
 - 2.2 อายุที่แตกต่างกัน
 - 2.3 การศึกษาที่แตกต่างกัน
 - 2.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน
 - 2.5 หน่วยงานที่แตกต่างกัน
 - 2.6 รายได้แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะมีพัฒนาการในการประกอบอาชีพตามสายงานหรือสายอาชีพที่ตนเองมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงการเพิ่มพูนความสามารถของตนเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนา

การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง องค์กรประกอบหนึ่งของความก้าวหน้าตามสายงานที่เป็น การเพิ่มภาระหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบในองค์กร รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับตามความสามารถ

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามความสามารถและการให้ความสำคัญของหน่วยงานนั้น ๆ ขององค์กร

สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่เป็นอำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จักรรับส่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ออกเหนือจากค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ

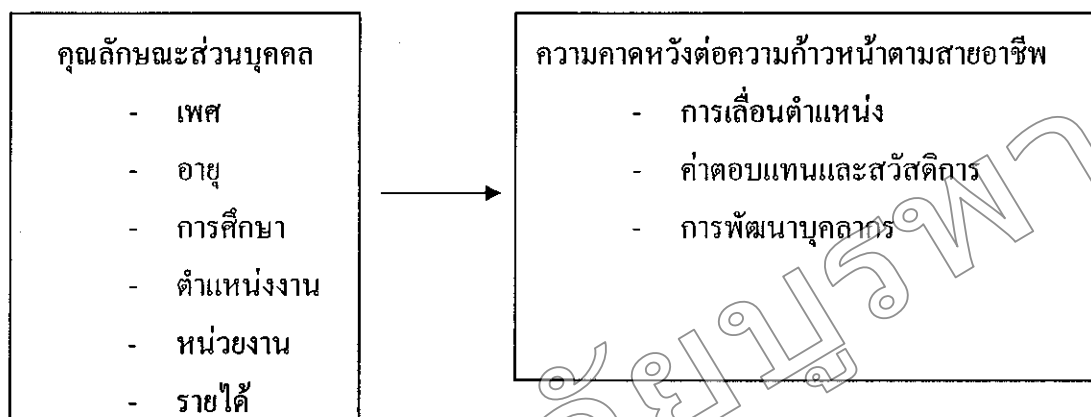
การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทางการปฏิบัติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการเพิ่มทักษะ และพัฒนากระบวนการทางความคิดเพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญมากขึ้นได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งประเด็นของการศึกษาวิจัยโดยใช้ กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงาน บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนท์ จำกัด (มหาชน) ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงาน บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนท์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับบุคคลหรือองค์กรที่สนใจทางด้านการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานในองค์กร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือผลงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม โดยศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Study) โดยทำการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546
2. การวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาโดยเน้นเฉพาะบริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนท์ จำกัด (มหาชน)
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม
 - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพ

4. การวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาเฉพาะบริษัท ศรีวัฒนาอินเตอร์พรีนท์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางปะกงเท่านั้น เนื่องจากเป็นฐานการผลิตใหญ่ ซึ่งในข้อเท็จจริง บริษัทฯ ได้มีการแบ่งฐานการผลิตออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่สำนักงานใหญ่ อยู่ที่กรุงเทพฯ สาขาบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และสาขาวังจันทร์ จังหวัดระยอง

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University