

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจบุคคลในองค์กร เป็นส่วนประกอบอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารและจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมตามความพึงพอใจที่ได้รับการบริหารที่จะประสบผลสำเร็จนั้นต้องทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมาน้อยที่สุดนั่นคือ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจมากที่สุดนั่นเอง

การสร้างแรงจูงใจมีหลายรูปแบบ เช่น การจูงใจโดยการให้ส่วนแบ่งกำไร (Profit-sharing Plans) การจูงใจโดยการทำให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการจูงใจโดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่เพื่อนำมาใช้พัฒนางาน เป็นต้น การจูงใจจึงควรทำอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพราะแต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และมีองค์ประกอบในการจูงใจแตกต่างกันตามทฤษฎี การจูงใจต่าง ๆ ผู้บริหารควรเลือกเอาวิธีที่เหมาะสมกับพนักงาน และการเสริมสร้างควมพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานจะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ความสำเร็จในการวางแผนกำหนดสิ่งจูงใจให้แก่พนักงานขึ้นอยู่กับบรรยากาศในองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร ในด้านของความเสมอภาค ความเมตตากรุณา ความเอาใจใส่และการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าตามแนวทางของผู้บังคับบัญชา

บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่เติบโตมาจาก ร้านขายเมล็ดพันธุ์ชื่อว่า “เจียไต๋” ซึ่งเปิดกิจการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2464 ด้วยการดำเนินกิจการที่ยาวนานกว่า 90 ปี ทำให้บริษัทมีกิจการหลากหลายโดยเฉพาะด้านการผลิตอาหาร หลักการทำธุรกิจในรูปแบบคั้นน้ำสุปลายนํ้า หรือเรียกว่าครบวงจร ทำให้เรารู้ที่มาของวัตถุดิบได้อย่างชัดเจนและเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ด้วยความมุ่งมั่นในพันธกิจของบริษัท ที่ต้องการจะเป็น ครีวของโลกเป็นความท้าทายของผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงาน คุณภาพของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พันธกิจสำเร็จได้อย่างดี ผู้บริหารตามสายบังคับบัญชา จึงมีหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง นั่นก็คือสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามที่ศักยภาพของแต่ละบุคคลมี นอกจากการสำรวจความพึงพอใจแล้ว การสร้างแรงจูงใจยังเป็นส่วนสำคัญที่จะลืมไม่ได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น “คน” จึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำงานและบริหารงาน การปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์และตรงตามความต้องการก็เกิดจากการทำงานของพนักงานในองค์กรเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และ ฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และ ฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งรายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง จำนวนทั้งหมด 150 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว เขต จังหวัดระยอง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.4 ระดับการศึกษา

- 1.5 อายุงาน
- 1.6 ลักษณะงาน (ตำแหน่ง)
- 1.7 รายได้
- 1.8 สถานที่ปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก
 - 2.1 ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 2.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 2.2 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2.4 ผลตอบแทน
 - 2.2.5 ความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

งานวิจัยนี้เริ่มศึกษาตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556 เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ระดับตำแหน่ง หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงานกึ่งชาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง แบ่งระดับตำแหน่งได้ ดังนี้

1. ระดับตำแหน่งคนงานรายวันและคนงานรายเดือน หมายถึง ผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงาน
2. ระดับผู้ช่วยนักวิชาการและนักวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน
3. หัวหน้าหน่วยและหัวหน้าแผนก หมายถึง หัวหน้างานควบคุมงานแต่ละหน่วย
4. ระดับผู้จัดการฝ่าย หมายถึง ผู้จัดการที่รับผิดชอบหน่วยงานหรือแผนกของตนเอง

5. ผู้จัดการฟาร์ม หรือ ผู้จัดการทั่วไป หมายถึง ผู้จัดการที่ดูแลรับผิดชอบฟาร์มของตนเอง

สถานที่ฟาร์มที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ฟาร์มที่ปฏิบัติงาน โดยอยู่ภายใต้บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) ได้แก่ ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) ได้แก่ ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง

แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ทั้งในงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ จนบรรลุผลตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น จนสำเร็จเป็นที่พอใจ ภาคภูมิใจ แก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือหรือยอมรับในความรู้ความสามารถจากพนักงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือสังคมภายนอก

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทาบให้ลงมือทำ เป็นงานที่ลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมได้ร่วมคิด ร่วมทำ ความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยบุคคลจะต้องรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น ตำแหน่งและการได้รับความดีความชอบ โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม รวมทั้งการได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณสมบัติ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความศรัทธาผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติการในระดับเดียวกัน มีความสามัคคีกันในการทำงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานให้องค์การมีความก้าวหน้าบรรลุตามเป้าหมาย

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกับผู้ได้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาด้วยเหตุผล

ผลตอบแทน หมายถึง เงินหรือสิ่งของที่ได้รับ ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ทุกคนต้องการรายได้ที่ดีเหมาะกับค่าครองชีพ ซึ่งบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ให้สิ่งตอบแทนในรูปของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือ ประสบภัย เป็นต้น

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไป มั่นคงถาวร ไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกยุบ จนทำให้เกิดการหวั่นไหวว่าไม่รู้อนาคตจะเป็นอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
2. ได้ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
3. นำข้อมูลจากงานวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทและกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

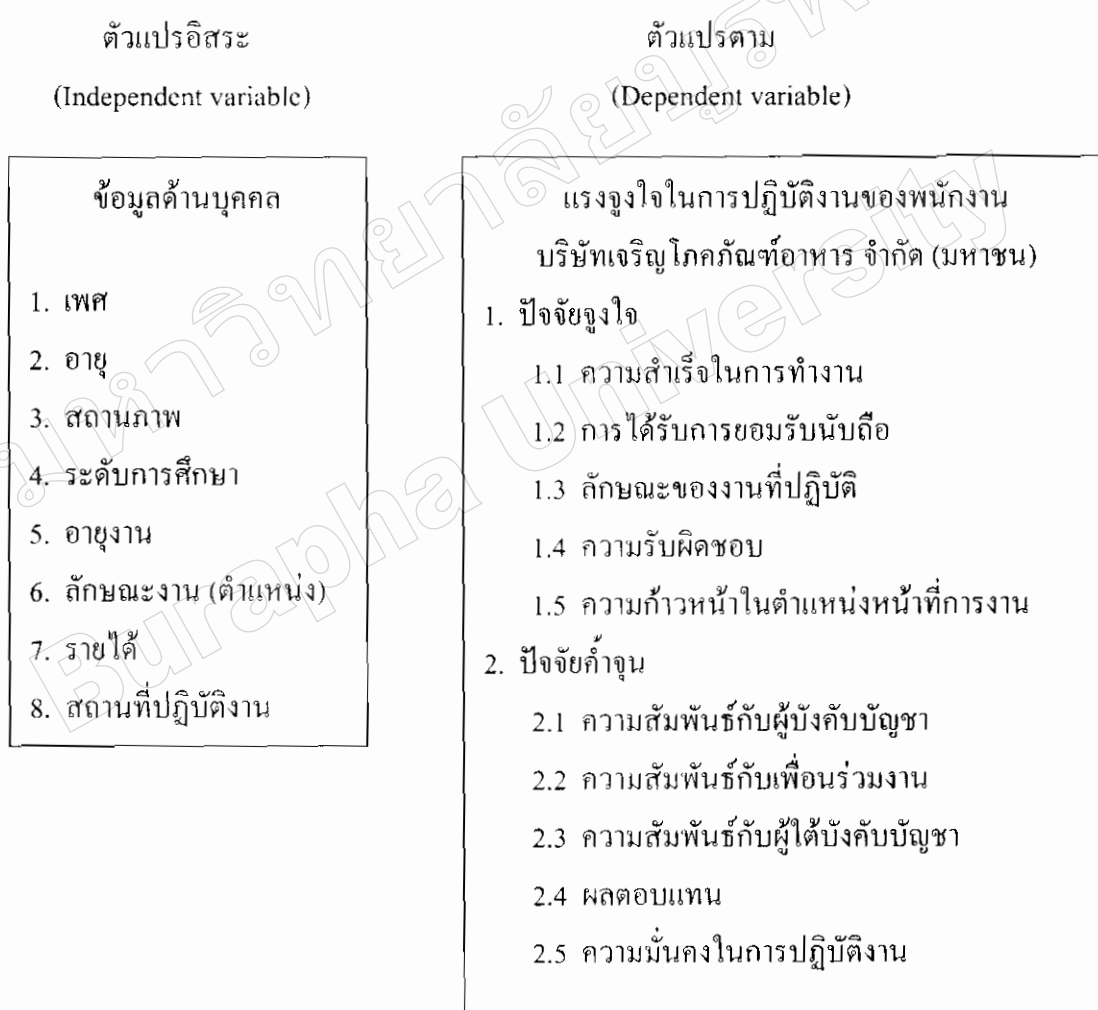
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยได้ข้อสรุปในการนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจากผลงานวิจัยของ ปิยะนุช นรินทร์, ภาวนา คำเจริญ, สุธิดา เกาวิเศษ และแมนนิง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และลักษณะงาน (ตำแหน่ง) โดยผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรอิสระในงานวิจัย ได้แก่ สถานภาพ และ สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่วิจัย เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ และสถานที่ปฏิบัติงานค่อนข้างห่างไกลชุมชน

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1982, pp. 260-263) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคคลากรบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจุน ผู้วิจัยเลือกศึกษาใน 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยได้แผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย