

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยได้รับการจัดให้เป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศ เนื่องจากรัฐบาลเห็นว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มที่ดี และจะมีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคตเพราะมีมูลค่าทางการตลาดสูง มีการจ้างงาน และเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจอื่น ๆ อีกจำนวนมาก (กิตนุ, 2547, หน้า 5-47) โครงสร้างหลัก ๆ ของระบบอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ประกอบด้วย ผู้ประกอบรถยนต์จำนวน 15 บริษัท โรงงาน 17 โรงงาน ผู้ประกอบรถจักรยานยนต์จำนวน 5 บริษัท โรงงาน 5 โรงงาน ผู้ประกอบรถดัดแปลง 3 ราย และผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อีก 1,709 ราย ในจำนวนนี้เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กกว่า 1,000 ราย แต่ทั้งหมดจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 (Tier 1) เป็นกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนให้แก่ผู้ประกอบรถยนต์โดยตรง จำนวน 709 ราย ในจำนวนนี้ป้อนให้แก่กลุ่มรถยนต์ 386 ราย กลุ่มรถจักรยานยนต์ 201 ราย และกลุ่มผู้ผลิตให้ทั้งสองประเภท 122 ราย กลุ่มผู้ผลิตวัตถุดิบให้แก่ผู้ผลิตชิ้นส่วนและผู้ผลิตชิ้นส่วนที่อยู่ในกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 2 และ 3 (Tier 2 & Tier 3) เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งจะเป็นทั้งผู้ผลิตชิ้นส่วนโดยตรง แต่ไม่เน้นการขายในลักษณะอะไหล่รถยนต์จำนวน 1,200 ราย จากตัวเลขการผลิตของประเทศไทยในปี 2546 อยู่ที่จำนวน 7.5 แสนคัน ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 16 ของโลก ในขณะที่อันดับที่ 1 คือสหรัฐอเมริกาเกินประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อลดการผลิต 12.5 ล้านคันต่อปี และอันดับที่ 2 ประเทศญี่ปุ่นเมื่อลดการผลิต 10.47 ล้านคันต่อปี อย่างไรก็ตามทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็มีเป้าหมายว่าในปี 2553 หรืออีก 6 ปี นับจากนี้ยอดการผลิตรถยนต์ของไทยจะก้าวขึ้นมาอยู่ในอันดับที่ 9 ของโลก ด้วยยอดการผลิต 1.8 ล้านคัน (กิตนุ, 2547, หน้า 9-12)

ขณะที่ไทยมีความพยายามที่จะพัฒนาตัวเอง ประเทศคู่แข่งอื่น ๆ ในภูมิภาคกลุ่มอาเซียนอย่างประเทศจีนและประเทศอินเดีย ซึ่งปีที่ผ่านมาประเทศจีนมีการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 4.37 ล้านคัน ขณะที่ประเทศอินเดียมีการผลิต 1.17 ล้านคัน ประเทศจีนมีการเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์อย่างรวดเร็วและคาดว่าจะในปี 2553 จะเพิ่มขึ้นเป็น 8 ล้านคัน และหลังจากนั้นอีก 15 ปี จะเพิ่มขึ้นเป็น 17 ล้านคัน ซึ่งหากความต้องการในประเทศจีนอิมพอร์ตก็ต้องระบายสินค้าออกสู่ต่างประเทศ เมื่อถึงเวลานั้นอุตสาหกรรมรถยนต์ของทุกประเทศจะมีผลกระทบ ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย ปัญหาของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย มีประสิทธิภาพการผลิต

(Productivity) ที่ยังต่ำกว่าประเทศที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทยมี อัตราการผลิตรถยนต์ต่อแรงงาน 1 คนเท่ากับ (11 คันต่อปี) ซึ่งน้อยกว่าระดับมาตรฐาน ต่างประเทศ (45 คันต่อปี) นอกจากนี้ปัญหาของอุตสาหกรรมในปัจจุบันจำแนกออกเป็น ปัญหา ทางด้านการผลิต การค้า และปัญหาด้านแรงงาน ด้านการผลิต พบว่า ผู้ผลิตชิ้นส่วนส่วนใหญ่ ได้รับแรงกดดันจากเงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงรวมถึงกลยุทธ์ทางการผลิตของผู้ผลิต รถยนต์ซึ่งเป็นแรงกดดันให้ต้องเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต ทั้งทางด้านระบบบริหาร คุณภาพ ต้นทุน คุณภาพ และการจัดส่ง ด้านการค้า ประเทศไทยได้มีการเจรจาเขตการค้าเสรี (FTA) ระหว่างประเทศ เช่น ประเทศจีน และประเทศออสเตรเลีย ทำให้มีการแข่งขันที่ทวีความ รุนแรงมากขึ้นด้วย ด้านแรงงาน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนใหญ่ ไม่ให้ความสนใจในการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมากเท่าที่ควร เนื่องจากเกรงว่าหากบุคลากร ของตนได้รับการฝึกอบรมจนมีทักษะและความสามารถสูงแล้ว อาจเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทอื่น ซึ่งจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2545, หน้า ผง - 30)

ความสำคัญของแรงจูงใจต่อความเป็นมนุษย์ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้คน ๆ หนึ่งมีชีวิตที่สูงส่ง เหนือคนอื่นใด ผลแห่งแรงจูงใจทำให้คนได้เห็นพลังการเอาชนะอุปสรรคชีวิต ได้เห็นความสำเร็จ ยิ่งใหญ่ในทุกด้านทุกมุมของมวลมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้กับภัยธรรมชาติ การสร้างสรรค์ สิ่งประดิษฐ์เพื่อสุนทรียภาพและการมีชีวิตที่ดี การเพียรพยายามชิงชัยในการแข่งขัน จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นสาเหตุต่อการประพฤติปฏิบัติ ผู้ที่มุ่งพัฒนาตนเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ก็ควร ต้องใช้เหตุผลในการเสริมแรงจูงใจในแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอันดี จากที่กล่าว มาแล้วข้างต้นปัญหาคุณภาพชิ้นงานไม่ได้มาตรฐาน ปริมาณชิ้นงานเสียที่เพิ่มขึ้น ผลผลิตที่ตกต่ำ การขาดงาน ผลงานที่เสียหายและบกพร่อง ปัญหาการขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดการเอาใจ ใส่ในงานของพนักงานล้วนเป็นสัญญาณบอกเหตุของคนที่ไม่มีความสนใจในการทำงาน (วรรณถ แสงมณี, 2547, หน้า 25) "คน" ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถพัฒนาได้อย่างไม่ หยุดยั้ง เป็นหนึ่งในหัวใจหลักของการเพิ่มผลผลิต ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระยะยาว (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546, หน้า 129) ดังนั้นการเพิ่มขีด ความสามารถของแต่ละบุคคลจะนำมาซึ่งผลิตภาพ อันก่อให้เกิดคุณภาพของงาน จึงถือว่า การ

พัฒนาขีดความสามารถเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับคนในการที่จะก่อให้เกิดผลิตภาพ คุณภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้

ปัจจัยในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของประเทศ จะต้องประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีให้คุ้มค่าทั้งเครื่องจักร,คุณภาพ โดยการพัฒนาขีดความสามารถ และการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ที่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ เพื่อชิ้นงานที่ผลิตมีคุณภาพดี สามารถแข่งขันและเป็นดีทรอยท์ของเอเชีย (Detroit of Asia) ได้ตามเป้าหมายของประเทศไทย การกระจุกตัวและเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นเครือข่ายโดยเฉพาะระหว่างผู้ผลิตรายานยนต์ และผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อรัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนการกระจายอุตสาหกรรมออกไปนอกเขตกรุงเทพมหานคร โดยการตั้งเขตอุตสาหกรรมขึ้นในจังหวัดปริมณฑลทำให้โรงงานประกอบรถยนต์ขนาดใหญ่ต่าง ๆ โดยเฉพาะรถยนต์ค่ายญี่ปุ่น ได้แก่ โตโยต้า นิสสัน อีซูซุ ได้ย้ายไปตั้งกระจุกตัวอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ (สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546, หน้า 173)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือน ปัจจัยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความต้องการทางสรีระหรือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า และความ ต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพของตน และปัจจัยในขีดความสามารถ คือ ทักษะ ความรู้ เจตคติ นั้นเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

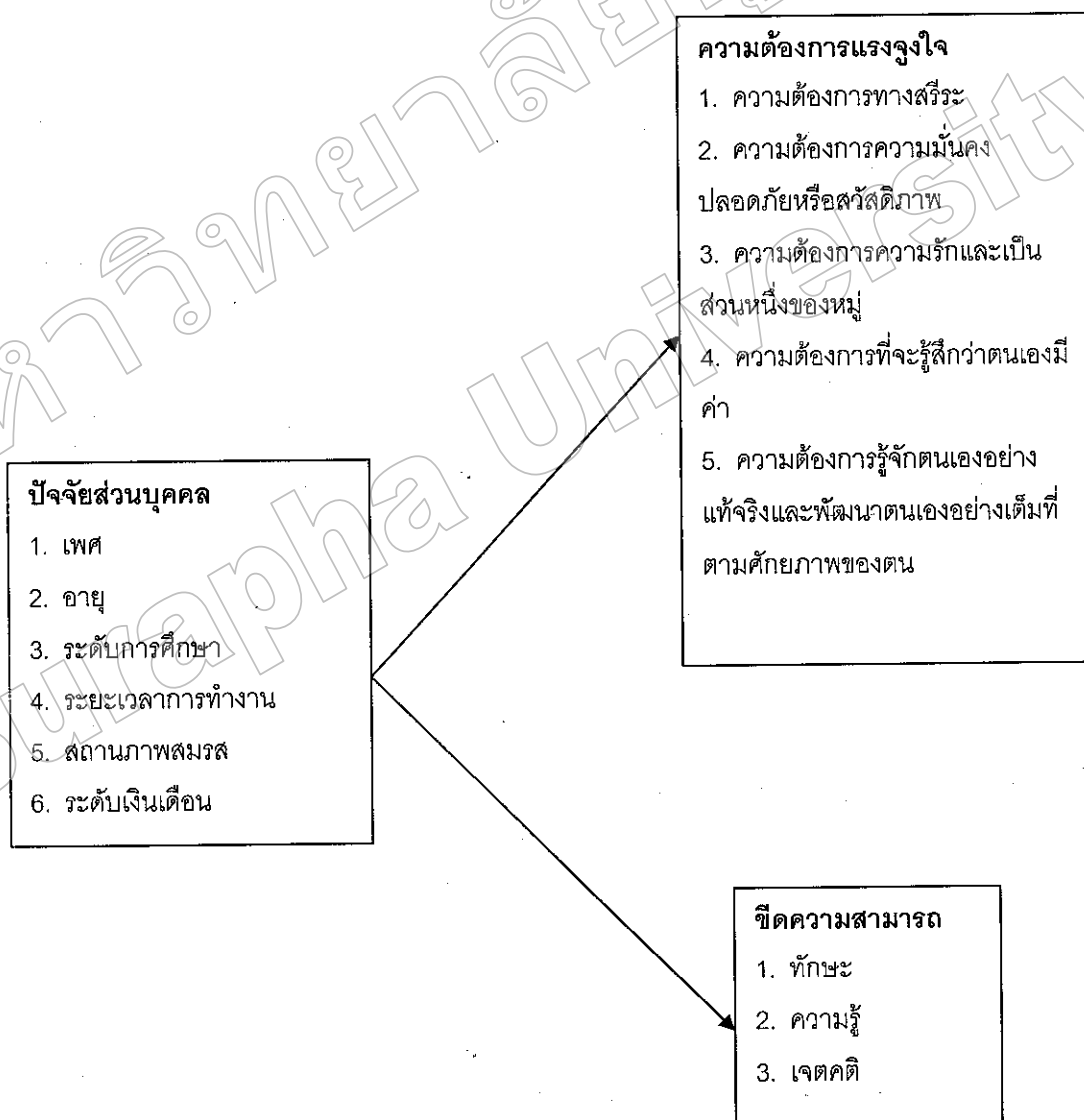
1. เพื่อศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน, สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน) ต่างกัน จะมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน, สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน) ต่างกัน จะมีขีดความสามารถในการทำงานต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเป็นแนวทางให้ทุกองค์การสามารถนำไปจัดสวัสดิการหรือการพัฒนาขีดความสามารถที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง โดยทำการศึกษาหาข้อมูลระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2547 – กรกฎาคม 2548 และเก็บข้อโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ในช่วงเดือน ตุลาคม 2548
2. ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (สรวงศ์ ไคว์ตระกูล, 2541, หน้า 158-162) ที่แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ
 - 2.1 ความต้องการทางสรีระหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological หรือ Physical Needs)
 - 2.2 ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs)
 - 2.3 ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love & Belonging Needs)
 - 2.4 ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs)
 - 2.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน (Self Actualization)
3. ขีดความสามารถ ได้ทำการศึกษาแนวความคิดของ พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5) ทั้ง 3 ด้านคือ
 - 3.1 ด้านความรู้ (Knowledge)
 - 3.2 ด้านทักษะ (Skill)
 - 3.3 ด้านเจตคติ (Attitude)
4. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก เขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนโรงงาน อุตสาหกรรม เขตจังหวัดสมุทรปราการ

5. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในอุตสาหกรรม ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก เขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3 บริษัท รวมจำนวนทั้งสิ้น 255 คน ได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 725)

6. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการโทรศัพท์ติดต่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากรายชื่อโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนที่ทำการขึ้นทะเบียนไว้กับอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ และมีบริษัทที่ยินดีตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 บริษัท

7. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

7.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือน

7.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

7.2.1 ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (สรวงศ์ ใต้ตระกูล, 2541, หน้า 158-162) ที่แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

7.2.1.1 ความต้องการทางสรีระหรือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการ

7.2.1.2 ความมั่นคง ปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ

7.2.1.3 ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

7.2.1.4 ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีค่า

7.2.1.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตาม

ศักยภาพของตน

7.2.2 ชีตความสามารถแนวความคิดของ พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5)

ทั้ง 3 ด้านคือ

7.2.2.1 ด้านความรู้

7.2.2.2 ด้านทักษะ

7.2.2.3 ด้านเจตคติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการแรงจูงใจ (Motivation Need) คือ ความต้องการที่มีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคน โดยมีสิ่งเร้าที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคลในการนำไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการให้

เกิดการกระทำและแสดงออกของความเต็มใจ ความยินดี ความเพียรพยายามเพื่อที่จะทำให้
การทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น
ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1 ด้านความต้องการทางสรีระ ความหรือความต้องการทางร่างกาย
- 1.2 ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ
- 1.3 ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่
- 1.4 ความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเองมีค่า
- 1.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพของตน

2. ซีดความสามารถ (Competency) คือ การผสมผสานกันระหว่าง ความรู้
(Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมอันดีในการสร้าง
ผลงานให้บรรลุประสิทธิภาพและเป้าหมายของการทำงาน โดยประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความรู้
- 2.2 ด้านทักษะ
- 2.3 ด้านเจตคติ

3. กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ คือ กลุ่มผู้ผลิตลำดับที่ 2 และ 3 (Tier 2 และ Tier 3) ที่
วัตถุดิบให้แก่ผู้ผลิตชิ้นส่วน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ผลิตขนาดกลางและขนาดเล็ก อันได้แก่ กลุ่มผู้ผลิต
ชิ้นส่วนสปริง ชิ้นส่วนโครงกันชนและหลังคา และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์

4. ธุรกิจขนาดกลาง คือ ธุรกิจที่มีเงินทุนจดทะเบียนสินทรัพย์ถาวร สำหรับการประกอบ
กิจการด้านการผลิตหรือการให้บริการ ไม่เกิน 200 ล้านบาท มีการจ้างแรงงานไม่เกิน 200 คน

5. ธุรกิจขนาดเล็ก คือ ธุรกิจที่มีเงินทุนจดทะเบียนสินทรัพย์ถาวร สำหรับการประกอบ
กิจการด้านการผลิตหรือการให้บริการ ไม่เกิน 50 ล้านบาท มีการจ้างแรงงานไม่เกิน 50 คน

6. พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานและปฏิบัติงานใน
สายการผลิต