

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ คงปฏิเสธไม่ได้ว่า “คน” คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ทุก ๆ กิจกรรมของธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ธุรกิจต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นล้วนขึ้นอยู่กับคน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2514, หน้า 418) กล่าวว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่า ถ้ามีคนพอสมควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก ดังนั้นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นกระบวนการทำงานหนึ่งขององค์การที่มีความสำคัญ ไม่น้อยไปกว่ากระบวนการทำงานอื่น ๆ เพราะถือเป็นกระบวนการทำงานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงาน (Job Match) และเหมาะสมกับองค์การ (Organization Match) แต่การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานและองค์การมาได้นั้น ไม่ใช่หลักประกันว่าทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นจะอยู่กับองค์การตลอดไป ทุกองค์การจะต้องใช้ความสามารถในการทำให้ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคลกรที่มีคุณภาพอยู่กับองค์การไปให้นานที่สุด โดยอาศัยปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ในทางตรงกันข้าม ที่ผ่านมามีปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของหลาย ๆ องค์การ คือ ปัญหาเรื่องการเก็บรักษาพนักงานดีและมีความรู้ ความสามารถไว้กับองค์การได้ กล่าวคือ องค์การต่าง ๆ ไม่สามารถทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเกิดความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นเหตุผลให้เกิดการลาออกจากรานในที่สุด แม้จะใช้ความพยายามในการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วก็ตาม

การตัดสินใจลาออกของพนักงานนั้นได้ส่งผลเสียต่อการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก ทั้งในรูปของค่าใช้จ่ายในการสรรหาทรัพยากรที่สูงขึ้น สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานใหม่ ที่จะต้องมาทำหน้าที่แทนพนักงานที่ลาออกไป นอกจากนี้การลาออกของพนักงานจำนวนมากนั้นยังส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานจนอาจจะถึงขั้นลาออกตามเพื่อนร่วมงานที่ลาออกไป เพราะคิดว่ายังมีองค์การอื่นที่น่าสนใจที่น้ำจะไปปฏิบัติงานโดยเฉพาะการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และมีความชำนาญพิเศษ เช่น พนักงานตำแหน่งวิศวกร หรือช่างเทคนิค บุคลากรเหล่านี้ถือเป็นมันสมองขององค์การหรือหน่วยงานในสายธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะวิศวกรที่มีประสบการณ์การทำงานยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ในการประกอบธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้นมีการแข่งขันกันค่อนข้างรุนแรงกันระหว่างผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทของไทยและของต่างชาติที่ได้มีการย้ายฐานการผลิตเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นที่ย้ายโรงงานตามบริษัทแม่ที่เป็นบริษัทผู้ประกอบยานยนต์ เข้ามาตั้งอยู่ในประเทศไทย ซึ่งได้ส่งผลต่อปัญหาการแข่งชิงบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญกันเกิดขึ้นระหว่างองค์กรทั้งของไทยด้วยกันเอง และระหว่างบริษัทของไทยและของญี่ปุ่น

พนักงานในตำแหน่งวิศวกรในบริษัทที่ผู้วิจัยทำงานอยู่เป็นตำแหน่งที่มีอัตราการเปลี่ยนงานและมีแนวโน้มในการลาออกก่อนข้างสูงกว่าบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจลาออกจากงานนั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจในการทำการศึกษอย่างจริงจัง โดยเฉพาะสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจลาออกจากงานที่มาจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตำแหน่งวิศวกรที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เปรียบเทียบระหว่างบริษัทของไทยกับของญี่ปุ่น ในภาคตะวันออกนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรตำแหน่งวิศวกร ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยและญี่ปุ่นปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทต่อไป รวมถึงสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร และตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วน

ยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น

คำถามสำหรับการวิจัย

1. บุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทของไทยกับญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์กรจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรื่องใดมากที่สุด
2. บุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทของไทยและญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทของไทยกับของญี่ปุ่น ที่แตกต่างกันหรือไม่

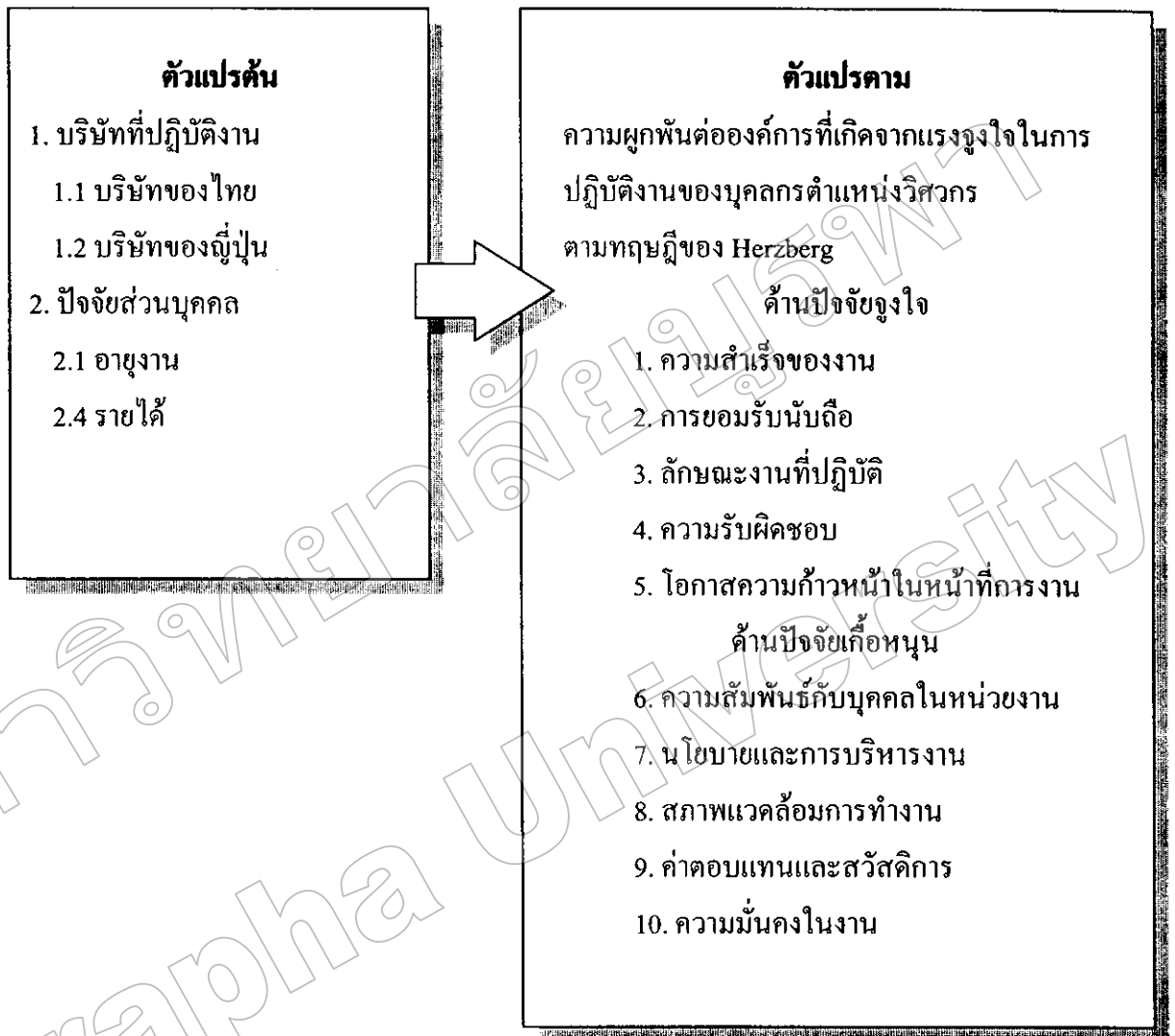
สมมติฐานการวิจัย

1. บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องที่แตกต่างกัน
2. บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือก ทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยเกื้อหนุน (The Two-Factors Theory of motivation) ของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย กับของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก

ตัวแปรและปัจจัยที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย กับของญี่ปุ่น
2. ทราบถึงความสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก (จังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง) โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยและของญี่ปุ่นที่ได้รับการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานอยู่จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2550

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรตำแหน่งวิศวกร หมายถึง บุคลากรที่จบการศึกษาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ กันเช่น ไฟฟ้า ยานยนต์ อุตสาหการ อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ และทำงานในฝ่ายการผลิต การควบคุมคุณภาพ การควบคุมการออกแบบผลิตภัณฑ์ เป็นต้น หรือเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งวิศวกร

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นับตั้งแต่วันแรก que เริ่มปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม นับตามปีปฏิทิน

รายได้ หมายถึง จำนวนรายได้สุทธิที่เป็นตัวเงินทั้งหมดที่ได้รับในระยะเวลา 1 เดือนตามเดือนล่าสุด ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์การ (Buchanan, 1974, p. 533) หมายถึง ความคาดหวังของสมาชิกที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การ ตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดี

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนอง ให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือความสำเร็จของงานเกียรติยศหรือชื่อเสียง (จิตติรัตน์ สิริเลิศ, 2547, หน้า 16)