

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหาร โดยทั่วไปผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบและดำเนินการให้หน่วยงานบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการดำเนินงานนั้นต้องเกี่ยวข้องกับคนหรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน ประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วย สำหรับบุคลากรในองค์กรของบริษัท ฐานทรัพยากรโลหะกิจ จำกัด นั้นแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1. บุคลากรที่ทำหน้าที่ผลิตหรือพนักงานระดับล่างโดยบริษัท ฐานทรัพยากร โลหะกิจจะมีพนักงานระดับล่างอยู่ 2 ระดับ คือ พนักงานประจำ และพนักงานของผู้รับเหมาช่วง 2. บุคลากรระดับผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง บุคคลที่ทำ หัวหน้างานรับมอบหมายงานให้บังคับบัญชาพนักงานระดับล่าง 3. บุคลากรบริหารระดับบริหารบนเป็นผู้บริหารงานเลื่อมอบหมายงานให้บุคลากรระบบผู้บริหารระดับกลาง

เมื่อยอมรับกันแล้วว่าบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าจะมีงบประมาณให้ อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีวัสดุและอุปกรณ์ไว้พร้อมมูล รวมทั้งมีกำลังคนที่มีฝีมือเพียงใดก็ตาม ถ้าเขาไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ไม่เกิดประโยชน์อันใดเลย ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ด้วยนั้น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการแสวงหาเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ และใช้ทรัพยากรครูให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้บังเกิดผลงานสูงสุดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลไม่พอใจหรือไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจก็จะตกต่ำ ความเบื่อหน่ายเกิดขึ้นงานก็ไม่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถ ค่าตอบแทนที่สนองความต้องการของตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ การบังคับบัญชาที่เข้าใจงาน เข้าใจคน และใจกว้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้พนักงานมองเห็น โอกาสเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรเป็นกันเอง มีลักษณะเป็นเพื่อน บริษัท ฐานทรัพยากร โลหะกิจ จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตและบริการด้านจัดทำโครงสร้างเหล็กตามโรงงานที่สร้างใหม่และงานซ่อมแซมโรงงานที่เป็นโครงสร้างเหล็ก เริ่มเปิดดำเนินการตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2549 เป็นต้นมา

บริษัทฯ ตั้งอยู่เลขที่ 106/5 หมู่ 5 ต.บางพระ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ซึ่งได้จดทะเบียนกรมธุรกิจการค้าในการประกอบกิจการ คือ ทำโครงสร้างอาคารเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีผู้บริหารที่เป็นคนไทยทั้งหมด มีนายคณิตพล สนขาว เป็นกรรมการผู้จัดการ และนาย วรภัทร หลีกทอง เป็นผู้จัดการโครงการ ถึงแม้ว่าเพิ่งจะจดทะเบียนเป็นบริษัทใหม่ แต่ผู้บริหารนั้นมีประสบการณ์ทำงานใน ด้านจัดทำโครงสร้างเหล็กมานานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีพนักงานที่มีประสบการณ์ มาร่วมทำงานมา แม้ว่าจะเพิ่งเริ่มเปิดบริษัทฯ ใหม่ ทางบริษัทฯ ก็ได้นำระบบการบริหารการจัดการคุณภาพ ISO 9001:2008 มาใช้ในการบริหารงานของบริษัทฯ พร้อมทั้งยังนำระบบการจัดการสมัยใหม่ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับบริษัท เข้ามาใช้ จึงทำให้มีงานรับเหมาทำโครงสร้างเหล็กเป็นจำนวนมาก เพราะลูกค้าเชื่อมั่นในฝีมือทำงาน และอีกทางเลือกหนึ่งบริษัทฯ มีมาตรฐานการรับรองระบบการบริหารการจัดการคุณภาพ ISO 9001:2008 และเวลาที่บริษัทฯ ต่างๆ จะต้องการผู้รับเหมารายใหม่หรือรายเก่า เข้ามาประมูลงาน อันดับแรกบริษัทที่มาประมูลงานจะต้องมีระบบการบริหารการจัดการคุณภาพ ISO 9001:2008 (สมยศ นาวิการ, 2538, หน้า 40)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

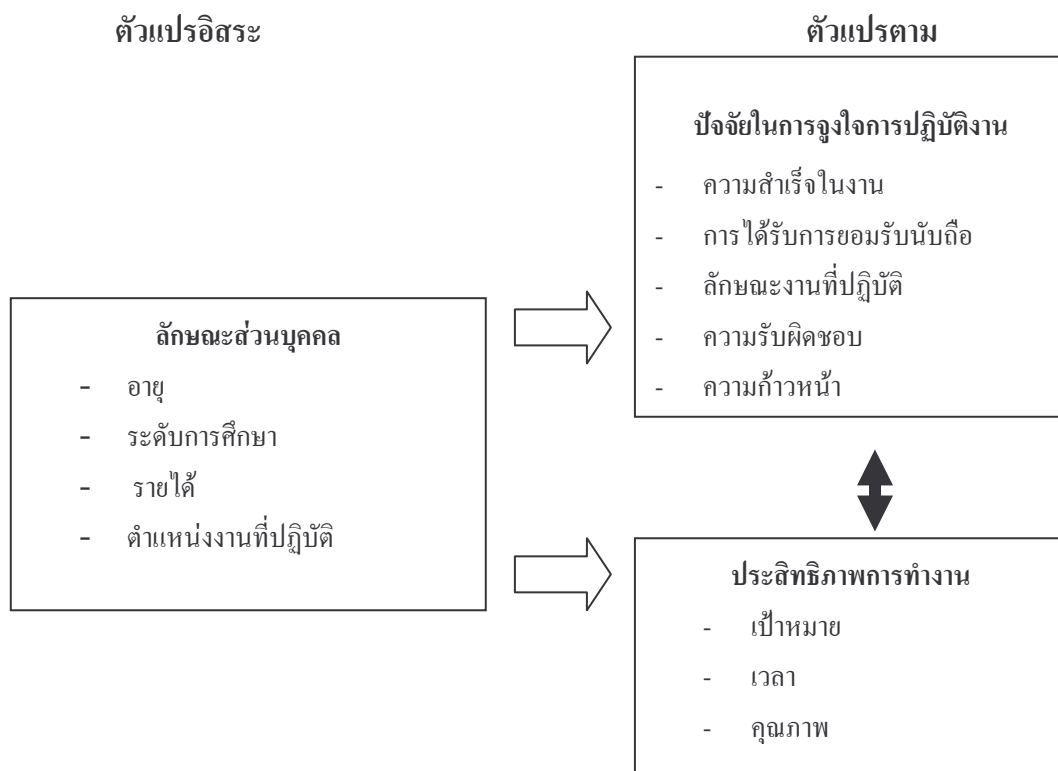
1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

ความสำคัญของการศึกษา

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคน โยบายในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพของ Frederick Herzberg มาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันหรือไม่
4. ประสิทธิภาพการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันหรือไม่
5. ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติต่างกันมีปัจจัยในการมุ่งใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
6. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
7. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
8. พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
9. ปัจจัยมุ่งใจการมุ่งใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด จำนวน 60 คน จาก 78 คน
2. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา บริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1-31 มีนาคม พ.ศ.2552

นิยามศัพท์

1. พนักงานบริษัท หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โภหะกิจ จำกัด
2. ปัจจัยในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จดีที่สุดในและลูก้าเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้น
3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาค่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
6. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
7. ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การทำงานเอื้อให้มีโอกาสได้เรียนรู้และ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
8. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีความรวดเร็ว และเป็นมาตรฐาน
9. ด้านเป้าหมาย หมายถึง การทำงานได้มีการกำหนดเป้าหมายของงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และปฏิบัติงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ
10. ด้านเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา สามารถบริหารเวลาการทำงานได้อยู่ดีและมีประสิทธิภาพ
11. ด้านคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานของงาน โดยคุณภาพของงานที่ทำจะสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ