

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตล้าโพงที่ใช้กลางแจ้งและใช้ในบ้าน ซึ่งสามารถผลิตชิ้นส่วนเองเกือบทั้งหมด ได้แก่ ผลิตแม่เหล็ก ผลิตแผ่นเหล็กในการประกอบล้าโพง ผลิตกรวยกระดาษสำหรับใช้ประกอบล้าโพง วอยซ์คอยซ์ ผลิตชิ้นส่วนอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ชิ้นส่วนที่ใช้ประกอบล้าโพงที่เป็นกระดาษทุกรูปแบบ ชิ้นส่วนที่ผลิตแบบไฟเบอร์รูปแบบต่าง ๆ ชิ้นส่วนที่ผลิตจาก PVC เป็นต้น ทั้งนี้ บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ได้เน้นการคิดค้นเทคโนโลยีของตนเอง เช่น การผลิต TC (จ.โอ) แผ่นเหล็กที่มีแกนสูง และการผลิต TO คอยซ์แทนวอยซ์คอยซ์เดิม

ปัจจุบันธุรกิจเกี่ยวกับผู้ผลิตล้าโพงในประเทศไทยอยู่ในสถานะการแข่งขันทางการตลาดอย่างสูง เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตมีจำนวนมาก ทั้งบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนภายในประเทศ และบริษัทที่นำชิ้นส่วนจากต่างประเทศเข้ามาประกอบในประเทศ สำหรับคู่แข่งทางการค้าของบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด คือ บริษัทผู้ผลิตล้าโพงของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไต้หวัน เป็นคู่แข่งสำคัญ เนื่องจากมีความชำนาญเกี่ยวกับอุตสาหกรรมล้าโพง โดยเฉพาะ และดำเนินธุรกิจด้านผลิตล้าโพงเป็นระยะเวลายาวนาน สำหรับประเทศไทย บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตล้าโพง บริษัท เดียวที่ผลิตได้ทุกชิ้นส่วนของล้าโพง

จากแนวคิดที่ว่า องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการนำปัจจัยการบริหารมาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในบรรดาปัจจัยเหล่านั้น “คน” นับเป็นปัจจัยบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด ถ้าองค์กรใดสามารถบริหารคนให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ การบริหารงานด้านต่าง ๆ ก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย แรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของบริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด นั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ เช่น การได้รับคำชมเชยจากค ว า ม ส ี า เ ร ี จ ข อ ง ง า น ผ ล ต อ บ แ ท น ในด้านเงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา การที่บุคลากรผู้ทำงานในองค์กรใดก็ตามจะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเขา ดังนั้น การศึกษาเจตคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ พึงสร้างและปลูกฝังให้มีขึ้นในองค์กร

การบริหารจัดการที่ดี จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่มาแห่งความร่วมมือร่วมใจ ทำให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสำคัญของปัญหาของบริษัท คงจะเป็นเรื่องของพนักงานที่มีการเข้า-ออก การหยุดงาน การขาดงาน หรือการทำงานอย่างไม่มี ความรับผิดชอบอย่างมาก ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ห้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการของบริษัท โอปอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ว่าพนักงานมีความคิดด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการวางแผน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดเจตคติทางบวกกับองค์กร และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน บริษัท โอปอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานในโรงงานของ บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด จำนวน 300 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

2.1 ตัวแปรอิสระ มี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

2.1.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการของบริษัทโอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่าง เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2550

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2549, หน้า 63) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำบางส่วนของทฤษฎีแรงจูงใจ โดยเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจมา ทำการศึกษาและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ตามภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ  
(independent variables)

ตัวแปรตาม  
(dependent variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด

**การจูงใจ** หมายถึง กลไกในการกระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดยตรง โดยมีแรงจูงใจ (motive) อันเป็นความปรารถนาภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการและมีสิ่งจูงใจ (incentive) เป็นสื่อชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งจูงใจที่ปรากฏในการจูงใจมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ จูงใจในแง่บวก (positive intensive)

โดยสิ่งจูงใจในแง่บวกจะเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เช่น การให้เงินเดือนหรือสิ่งตอบแทน  
อย่างอื่น หากกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ส่วนสิ่งจูงใจในแง่ลบ (negative intensive) คือ การ  
ลงโทษหรือตัดผลประโยชน์ที่จำเป็นบางอย่างของบุคคลที่กระทำการนั้นไม่สำเร็จ

**ความสำเร็จของงาน (achievement)** หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง  
ที่เกิดขึ้นในองค์กรจากการประเมินประสิทธิภาพในงานของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อตัวแปรต่าง ๆ  
เหล่านี้เป็นไปในทางบวก คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่  
ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

**การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)** หมายถึง ความมั่นใจในโอกาสก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนในด้านการเรียนรู้ฝึกฝนอบรมเพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าในการ  
ทำงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการขึ้นเงินเดือน ความมั่นใจในเสถียรภาพขององค์กร ความ  
มั่นคงของงานและรายได้

**ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself)** หมายถึง สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับงานที่  
ปฏิบัติอยู่ เช่น งานที่ตรงตามความถนัดและบุคลิกภาพ การได้รับความรู้ความสามารถ และความคิด  
ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานความสามารถในการทำงานความร่วมมือในการทำงาน และความ  
รับผิดชอบในงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานและการเข้าร่วม  
กิจกรรมต่าง ๆ

**ความรับผิดชอบ (responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการที่ ได้รับ  
มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุม  
อย่างใกล้ชิด

**ความก้าวหน้าในงาน (advancement)** หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้  
สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท โอบอ้อม  
อุตสาหกรรม (1994) จำกัด ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางพัฒนาการบริหาร  
จัดการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้แก่  
พนักงาน บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ได้ดียิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบแนวทางอันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระดับปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหาร  
จัดการของพนักงาน บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด

3. ผู้ที่สนใจสามารถนำผลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน และสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี