

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา บทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

ตอนที่ 3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

3. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's XY Theory)

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ตอนที่ 4 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเส้นใยสังเคราะห์ประเภทโพลีเอสเตอร์

ตอนที่ 5 บริษัทกังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

ความหมายความคิดเห็น ได้มีผู้กล่าวไว้ หลายท่านดังนี้

สุโท เจริญสุข (2525 : 15) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจ ที่เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ชอบ หรือเฉยๆ

เสกสรร วัฒนพงษ์ (2542 : 19) ให้ความหมายความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อ ทศนะ การวินิจฉัย การพิจารณาหรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบ โดยได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติและข้อเท็จจริง ความรู้ที่มีอยู่ของผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ การแสดงความคิดเห็นอาจจะแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนก็ได้

กูดส์ (Good C.V., 1973 : 96) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่าความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อ ความคิด หรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่

เวทแมน (Wahlmen B.B., 1973 : 156) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นภาวะของจิตใจที่ผ่านประสบการณ์แล้วเกิดการเรียนรู้และผลักดันให้เกิดความคิด ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ไอแซค (Issak A.C., 1981 : 234) ให้ความหมายความคิดเห็นว่า เป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่วไป โดยทั่วไปแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วๆ ไปมีความหมายที่กว้างกว่า

จากความหมายของความคิดเห็นพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับรับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

1. ความหมายของความคาดหวัง

ความหมายความคาดหวัง ได้มีผู้กล่าวไว้ หลายท่านดังนี้

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Dictionary, 1988 : 478) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังว่า เป็นการคาดการณ์อนาคตในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยที่ความคาดหวังนั้นอาจจะเป็นความคาดการณ์ในสิ่งที่ดี หรือไม่ดีก็ได้

พจนานุกรมของอ็อกฟอร์ด (Oxford University, 1989 : 281) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังว่าเป็น สภาวะทางจิต ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเป็นความคิดเห็นอย่างมีวิจาร์ณญาณของบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่า ควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเป็น

สุรางค์ จันทรเอม (2529 : 55) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อหรือคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบความสำเร็จหรือถูกต้อง จะมีเจตคติที่ดีหรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

รักษพล วงษ์ม่วง (2540 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นหรืออาการสิ่งที่คาดคิด หรือความหมายว่าจะกระทำได้ และปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายให้เป็นไป

วิชชุตา งามปลอด (2541 : 10) ได้ให้ความหมายความคาดหวังว่า ความคาดหวัง เป็นความคิดที่บุคคลมุ่งหวัง หรือคาดคะเนต่อบุคคลอื่นให้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนปรารถนาให้เป็นไป

ประเจต อำนวย (2541 : 37) ได้ให้ความหมายความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ความคาดหวัง การคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลที่มีความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นอาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึก ความเชื่อ ความคาดหวังหรือการคาดการณ์อาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน

พิสิฐ มหามงคล (2546 : 20) ให้ความหมายของความคาดหวังว่า เป็นการคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่เคยประสบมาเป็นปัจจัยกำหนดความคาดหวัง ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกความคิดเห็น การรับรู้ การตีความหรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่อสิ่งต่างๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เห็นเป็นประจักษ์ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

จากการศึกษาความหมายความคาดหวัง สรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความมุ่งหวัง ความคิด ความรู้สึกหรือความต้องการ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็น บุคคล เหตุการณ์ หรือการกระทำ โดยคิดไว้ล่วงหน้าและมักจะมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับความต้องการ และเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของคนในองค์กร และพยายามค้นคว้าหาวิธีที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการค้นคว้าทำให้เกิดทฤษฎีและวิธีการหลายอย่างเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งในตอนนี้จะกล่าวเฉพาะ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy Needs Theory) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory XY) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งจะกล่าวโดยสังเขป

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงที่สุดในเรื่องแรงจูงใจ เขาเชื่อว่ามนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถบำบัดความต้องการของตนได้ ความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจเพื่อการแสวงหาสิ่งบำบัดมาระดับความต้องการ มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับซึ่งเขาเห็นว่ามนุษย์ต้องตอบสนองความต้องการทั้งหมดนี้อย่างมีลำดับตามความสำคัญของความต้องการ และตามความพึงพอใจในแต่ละเวลา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้

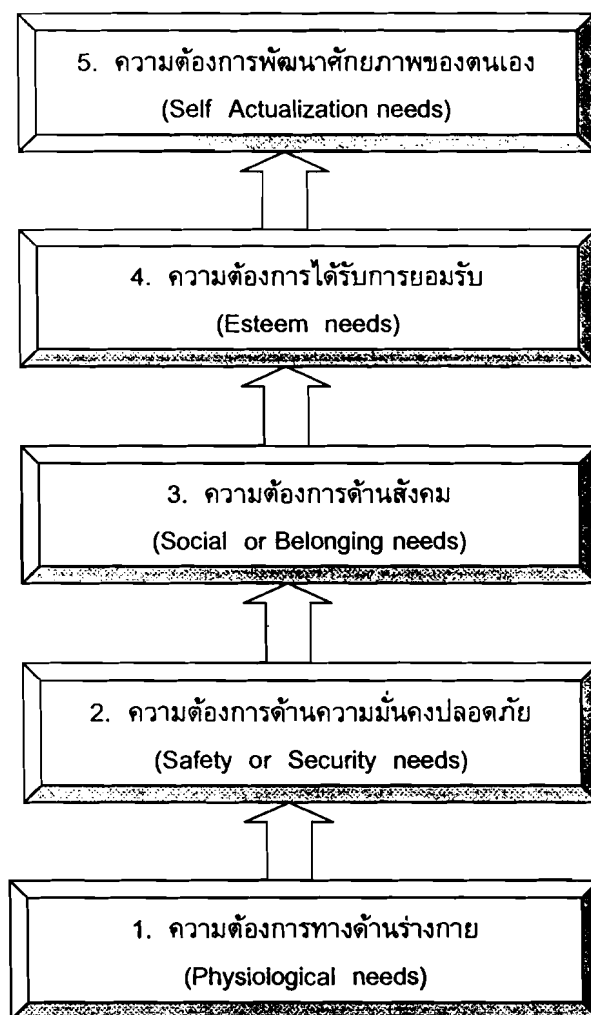
1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ได้แก่ ปัจจัยสี่อันได้แก่ อากาศ อาหารและน้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ปัจจัยทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่คนเราทุกคนต้องหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดให้ร่างกายอยู่รอด และสบายเสียก่อน

2. ความต้องการความมั่นคงทางจิตใจ (Safety Needs) และความปลอดภัยทางกาย เช่น ต้องการงานในบริษัทที่มีกิจการรุ่งเรือง ไม่มีนโยบายให้คนงานออกจากงานเมื่อผลการดำเนินงานไม่ดี ต้องการงานที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ต้องการมีรายได้พอเพียงเลี้ยงครอบครัว

3. ความต้องการการเข้าสังคมและความรัก (Social Needs) เช่น อยากอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยากอยู่ในแวดวงเพื่อนร่วมงานที่สามัคคีกัน ต้องการให้มีคนรัก นับหน้าถือตา

4. ความต้องการได้รับการยอมรับทั้งจากผู้อื่นและตนเอง (Esteem Needs) คืออยากทำอะไรอันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Self - Actualization) หมายถึงความอยากเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ อยากพัฒนาความสามารถที่ตนเองมีให้สูงขึ้น เป็นความต้องการที่อยากจะทำไม่มีความต้องการอะไรอื่นมาแอบแฝง



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์
ที่มา : สุภัค จิระวัฒนาศักดิ์, 2546 : 14

อนึ่ง พึงสังเกตว่าในการเสนอแนวคิดเรื่องลำดับขั้นของความต้อการของมนุษย์ดังกล่าวมาข้างต้นนี้ มาสโลว์มิได้กล่าวว่ามนุษย์จะต้องสนองความต้องการในลำดับหนึ่งจนกระทั่งเต็มทีทั้งหมดเสียก่อน แล้วจึงจะหาทางสนองความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

ตามสภาพความเป็นจริงนั้น สมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมซึ่งเป็นปุถุชนธรรมดาที่รู้สึกว่าจะสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานต่างๆ ของตนได้เป็นบางส่วน และยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้เป็นบางส่วนในเวลาเดียวกัน และอัตราส่วนของความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถสนองความต้องการของคนเรานั้นจะลดหลั่นลงเป็นลำดับเมื่อพิจารณาถึงลำดับขั้นของความต้อการที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ดังเช่นตัวอย่างซึ่งจะขอให้ตัวเลขสมมติต่อไปนี้ คือ ปุถุชนทั่วไปอาจสามารถสนองความต้องการทางกายภาพได้ประมาณ 85% (ยังไม่สามารถสนองได้ 15%) สอนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยได้ประมาณ 70% (ยังไม่สามารถ

สนองได้ 30%) สมองความต้องการด้านความรักหรือการยอมรับจากผู้อื่นได้ประมาณ 50% (ยังไม่สามารถสนอง ได้อีก 50%) สมองความต้องการให้คนอื่นยกย่องนับถือได้ประมาณ 40% (ยังไม่สามารถสนอง ได้อีก 60%) และสมองความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตได้ประมาณ 10% (ยังไม่สามารถตอบสนองได้อีก 90%)

นั่นคือ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องเต็มขั้นใดขั้นหนึ่งเท่านั้น เพียงได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง มนุษย์ก็สามารถพัฒนาความต้องการขั้นต่อไปได้ และหลายครั้งมนุษย์มีความต้องการพร้อมๆ กันในหลายขั้น ซึ่งสามารถเปลี่ยนไปได้ตลอดเวลา การตอบสนองความต้องการของมนุษย์จึงเป็นการยากยิ่ง

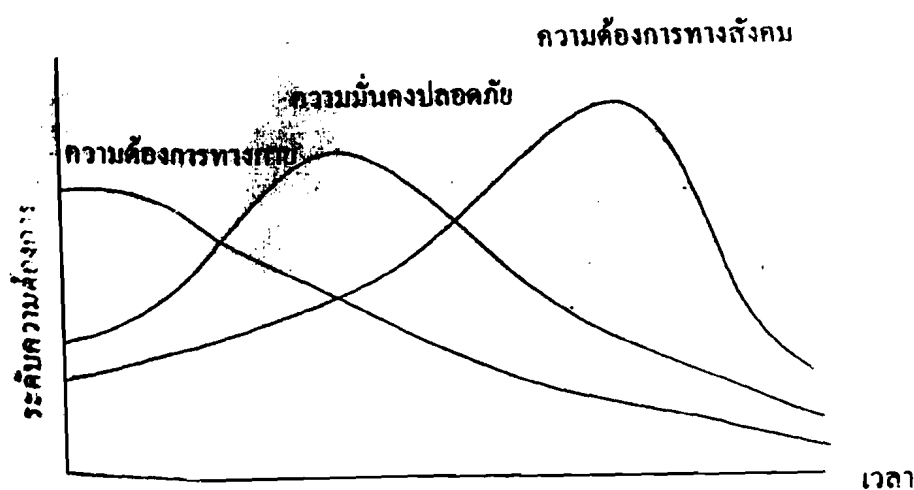
นอกจากนั้นมาสโลว์ยังอธิบายเรื่อง แรงจูงใจที่เกิดจากความขาดแคลน (D motives) และแรงจูงใจเพื่อความเจริญเติบโต (B motives) มาสโลว์อธิบายว่า แม้แยกลักษณะแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ประเภทแล้ว อาจแบ่งอย่างหยาบๆ เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการขาดแคลน (Deficiency motives หรือ D motives) กับแรงจูงใจที่เกิดจากความประสงค์เพื่อความเจริญวัฒนะ (Being motives หรือ B motives) แรงจูงใจประเภทหลังนี้ทำให้มนุษย์สามารถฝึกตนจนมีความแตกต่างจากสัตว์โลกประเภทอื่น ทำให้มนุษย์มีค่าในตนเอง ต่อสังคม ต่อผู้อื่น และมีศักดิ์ศรีในตัวเอง เขาอธิบายว่า พฤติกรรมอย่างเดียวกันแต่ผู้ทำต่างกัน พฤติกรรมนั้นอาจเกิดจากแรงจูงใจประเภท D motives หรือ B motives ก็ได้ ตัวอย่าง เช่น พฤติกรรมช่วยเหลือบุคคลผู้ตกทุกข์ได้ยาก นางสมศรี ทำกิจกรรมนี้เพราะความรู้สึกว่าตัวขาดแคลนการยกย่องหรือยอมรับนับถือจากคนอื่น (D motives) แต่นางวิมลอาจทำกิจกรรมประเภทเดียวกัน เพราะต้องการพัฒนาจิตใจของตนให้รู้จักเสียสละ มีความเมตตาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างจริงจัง (B motives)

ตามคำอธิบายของมาสโลว์ D motives มีได้หมายเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากความขาดแคลน สิ่งสำคัญ เพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต เช่น อาหาร ยารักษาโรค เสื้อผ้า เป็นต้น แต่อาจเกิดจากความขาดแคลนความต้องการทางสังคม อารมณ์ และจิตใจ เช่น ต้องการความมีหน้ามีตา การใช้วิธีการยกย่องเชิดชูจากบุคคลอื่น การเรียกร้องความรักและความสนใจ เป็นต้น มาสโลว์อธิบายว่าบุคคลผู้ทำพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจประเภท D motives ถ้าเป็นไปรุนแรง จะทำให้บุคคลนั้นมีความโน้มเอียงเป็นโรคจิต โรคประสาท (ตามความมากน้อยของความรุนแรง) แต่พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจประเภท B motives จะยิ่งสร้างความมั่นคงความเติบโตวัฒนะให้เกิดแก่บุคลิภาพมากเท่านั้น นอกจากจะเป็นเกราะป้องกันไม่ให้อุณหภูมิจิตใจเสื่อมแล้ว B motive ยังเป็นพลังที่จะให้บุคคลสามารถยืนหยัด กล้าเผชิญกับความทุกข์ยากของชีวิตอีกด้วย

ข้อวิจารณ์แนวคิดของมาสโลว์

1. ทฤษฎีการลำดับความต้องการของมาสโลว์ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางพิจารณาว่า ตนจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตาม

เป้าหมายขององค์กรได้อย่างไร แต่ไม่น่าที่จะยึดถืออย่างแน่นแฟ้นจริงจังนักว่า คนเราแต่ละคนมีลำดับความต้องการอย่างชัดเจนตามที่ มาสโลว์ ระบุไว้ เพราะมาสโลว์ ก็อธิบายไว้ว่า ลำดับชั้นต่างๆ นั้นมีความคาบเกี่ยวกันอยู่ และคนเราอาจมีความต้องการในหลายๆ ระดับได้ในเวลาเดียวกัน เพียงแต่มีความมากมายแตกต่างกันไปตามสถานภาพและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ที่เปลี่ยนไปตามกาลเวลาที่มา : มานพ สวามีชัย และธำรงค์ศักดิ์ หมื่นจักร, 2527 : 14

2. มีบุคคลจำนวนไม่กี่คนเท่านั้น มุ่งที่จะสนองความต้องการของตนเพียงในจุดต่างๆ เหล่านั้นเป็นส่วนใหญ่ เช่น อาจมีความต้องการแต่ทางกายภาพ และความมั่นคงปลอดภัยสำหรับตนและครอบครัวเท่านั้น หรือบางคนอาจไม่ค่อยจะสนใจในเรื่องกายภาพหรือความมั่นคงปลอดภัยเลย หากแต่มุ่งหวังที่จะสร้างผลงานให้เป็นที่ยกย่องนับถือของคนรุ่นหลังและความภาคภูมิใจในความสำเร็จในงานของตนเป็นเป้าหมายในชีวิต เป็นต้น

3. ถึงแม้ว่าบุคคลอาจมีความต้องการทั้ง 5 ด้านดังที่มาสโลว์กล่าวถึง แต่ก็ไม่จำเป็นเสมอไปว่าลำดับความต้องการของบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามขั้นตอนดังที่มาสโลว์ระบุไว้ก็ได้ เช่น บุคคลหนึ่งอาจมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมและเชื่อมั่นว่าอุดมการณ์ของตนถูกต้อง อาจดำเนินชีวิตในลักษณะที่เสี่ยงต่อความมั่นคงปลอดภัยและมีความเป็นอยู่อย่างแร้นแค้นเพียง เพื่อให้ได้สำเร็จตามความต้องการด้านการได้รับการยกย่องนับถือก็ได้ เป็นต้น ซึ่งในกรณีเช่นนี้ก็หมายความว่า ความต้องการขั้นแรกสุดของเขาคือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ไม่ใช่ความต้องการทางกายภาพ

4. พฤติกรรมของคนที่ไม่แสดงออกมาให้คนอื่นเห็นนั้น ไม่จำเป็นเสมอไปว่าจะต้องมีสาเหตุมาจากความต้องการอย่างเดียวกัน เช่น เราอาจเห็น นาย ก. พุดจาแสดงท่าทีว่ารู้เรื่องที่ดินกำลังพุดอยู่นั้นเป็นอย่างดีจนกระทั่งเรารู้สึกว่า นาย ก. อวดไม้ และนาย ข. เป็นอีกคน

หนึ่งซึ่งมีพฤติกรรมทำนองเดียวกัน และเราก็รู้สึกเช่นเดียวกันสำหรับ นาย ข. ด้วย แต่เบื้องหลังของพฤติกรรมของทั้ง 2 คนนั้นอาจแตกต่างกันโดยที่ นาย ก. นั้น มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ตนพูดอย่างแท้จริง ส่วน นาย ข. นั้นอาจต้องการปกปิดปมด้อยของตนเกี่ยวกับความรู้หรือระดับการศึกษาก็ได้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามแม้ว่าทฤษฎีของมาสโลว์จะมีจุดอ่อนอยู่บ้างตามที่กล่าวมาข้างต้น แต่แนวความคิดของมาสโลว์ ก็ยังใช้ประโยชน์ในแง่ของการชี้ให้เห็นว่ามนุษย์เราแต่ละคนนั้นมีความต้องการ และหากฝ่ายจัดการได้เอาใจใส่หรือรู้ว่าความต้องการของพนักงานคืออะไรแล้ว ก็จะสามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องการ และตัวพนักงานเองก็จะได้รับสิ่งที่เขาต้องการ แต่การที่ฝ่ายจัดการจะใช้วิธีใดในการจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความพอใจของพนักงาน และความเป็นไปได้ในแง่ขององค์การที่จะสนองความต้องการเหล่านั้น (ไพลิน ผ่องใส, 2533 : 214 - 215)

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ นักบริหารควรจะสนใจตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานและตอบสนองให้เพียงพอเสียก่อน เพราะถ้าเขารู้สึกว่าเขาไม่พอใจกับการเลี้ยงชีพให้อยู่ได้ ก็คงแสวงหาสิ่งบับัดความต้องการพื้นฐานนั้น ไม่สนใจทำงานที่รับผิดชอบอย่างทุ่มเท ระบบราชการเป็นตัวอย่างให้เห็นว่า เมื่อจ้างคนทำงานด้วยระดับเงินเดือนต่ำ อาจทำให้ข้าราชการต้องทุจริตเพื่อแสวงหาเงินอื่นมาบับัดความต้องการพื้นฐาน น้อยคนที่จะนึกไปถึงความต้องการอื่นที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่ก็จะวนเวียนอยู่แต่การบับัดความต้องการขั้นต้นคือ สรีระและความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้น

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของการจัดการในองค์การ ที่นักบริหารสามารถนำเอากิจกรรมบับัดความต้องการของพนักงานในขั้นต่างๆ ของความต้องการ เพื่อทำให้พนักงานสามารถสนองความต้องการของตน และเกิดความพึงพอใจตามมา จะได้ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540 : 28 - 29) มีดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ ให้ค่าจ้างที่เหมาะสมกับการครองชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานสดชื่น อากาศ น้ำ ห้องน้ำ อาหาร ถูกสุขอนามัย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงและสวัสดิภาพ สัญญาการจ้างงานระยะยาว ความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคม ศูนย์ดูแลเลี้ยงดูลูกของพนักงาน เป็นต้น
3. ความต้องการเข้าสังคม จัดรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีงานสังสรรค์ ให้มีสถานที่นั่งทำงานใกล้กัน การจัดกีฬา เป็นต้น
4. ความต้องการการยอมรับ การให้สิทธิพิเศษผูกพันกับตำแหน่ง ห้องทำงาน ที่จอดรถ ค่าเลี้ยงรับรอง พิธีการให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น
5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพ จัดรูปแบบงานให้ท้าทายความสามารถ ความสนใจ ความตื่นเต้น ทำให้ได้ใช้ทักษะหลายด้านรอบตัว จัดการฝึกอบรมด้านต่างๆ ให้ เป็นต้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

เฮอริชเบิร์กและเพื่อนร่วมงาน (Herzberg, 1960 อ้างถึงใน ธนธิดา ดิษบุตร, 2541 : 90) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน สรุปได้ว่าความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานไม่มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำให้เกิดความพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันกับปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจ ในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนั้นอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงเสมอทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความไม่ปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดการไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายรวมถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate, Peers) การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (Status) เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมความมีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน

5. นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกย้ายไปทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ได้

8. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหาร

นอกจากนี้ เฮิร์ชเบอร์ก ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจ (Motivator) ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ (Maintenance Factors) และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจทำงานไม่ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจงานส่วนใหญ่ แม้จะไม่ชอบงานบางส่วนก็ตาม

3. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's XY Theory)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้เผยแพร่แนวคิดนี้ในหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" (ไพลิน ผ่องใส 2535 : 220) ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ให้ข้อสมมติฐานในการบริหารไว้ว่า การที่ผู้บริหารจะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติและปรัชญาของผู้บริหารที่มีต่อคนของเขา แมคเกรเกอร์ได้แสดงทัศนคติที่เกี่ยวกับลักษณะของคนไว้ในทฤษฎี X และทฤษฎี Y (XY Theory) ซึ่งทฤษฎีทั้งสองจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกหรือสมมติฐานดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่กำหนด

วิธีทางประพฤตินิติปฏิบัติในการทำงานของบุคคล ดังนั้น นักบริหารจำต้องมีศิลปะการจูงใจให้พนักงานแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

ทฤษฎี Y จากการวิจัยพฤติกรรมบุคคลของเอลตัน เมโย การวิจัยนั้นได้พบพื้นฐานสำคัญในการบริหาร ซึ่งแมคเกรเกอร์นำมาใช้เป็นรากฐานของทฤษฎี Y ดังมีเงื่อนไขต่อไปนี้เป็นคือ (ไพลิน ผ่องใส, 2533 : 222 - 224)

1. ฝ่ายจัดการเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรขององค์การ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ คน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจ
2. คนเราโดยปกตินั้นจะไม่ต่อต้านหรือขัดขวางกิจกรรมขององค์การ แต่ประสบการณ์ในองค์การอาจทำให้เขามีพฤติกรรมเช่นนั้นได้
3. คนมีความต้องการความก้าวหน้า มีความรับผิดชอบและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการที่จะต้องทำให้พนักงานของเขาได้ตระหนักถึงคุณสมบัติทั้งหลายที่เขา มีอยู่ และเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง
4. หน้าที่สำคัญอีกประการของฝ่ายจัดการก็คือ จะต้องพยายามสร้างเงื่อนไขและสร้างสถานการณ์ในองค์การ ตลอดจนมีวิธีดำเนินงานเพื่อที่จะให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการของตนเอง โดยการทุ่มเทความสามารถของเขาไปยังเป้าหมายขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งฝ่ายจัดการจะต้องหาทางทำให้ความต้องการของคนสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

การแยกพื้นฐานและเงื่อนไขเบื้องหลังพฤติกรรมกรรมการบริหารออกเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทำให้เข้าใจกันว่าความคิดในเชิงทฤษฎี X นั้น เป็นความคิดที่ล้าสมัยส่วนแนวคิดในเชิงทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่ทันสมัย และสมควรจะนำมาใช้ในการบริหาร อย่างไรก็ดี หากเราจะพิจารณาแนวความคิดทั้งสองในเชิงเปรียบเทียบกับสภาพความเป็นจริง ก็อาจเห็นข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y บางประการเช่น

1. ทฤษฎี Y อาจเป็นแนวคิดในเชิงอุดมการณ์และไม่สู้จะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคนทั่วไป ซึ่งมักพบว่าคนจำนวนไม่น้อยที่ไม่ต้องการความรับผิดชอบมากนักและพอใจที่จะดำรงชีวิตอย่างธรรมดา มีความมั่นคงในการทำงาน ต้องการทราบกฎระเบียบที่แน่นอนเพื่อใช้ยึดถือปฏิบัติ ไม่ต้องการเสรีภาพโดยไร้ขอบเขต
2. ทฤษฎี Y เชื่อว่าที่ทำงานเป็นแหล่งซึ่งให้ความพอใจแก่บุคคลมากกว่าแหล่งอื่นแต่ต้องยอมรับว่าในชีวิตจริงนั้น มีคนจำนวนไม่น้อยที่แสวงหาความพอใจของคนนอกที่ทำงานพยายามลดเวลาทำงานให้น้อยลงเป็นลำดับ บุคคลมีความสุขกับงานอดิเรกหรือการใช้เวลานอกงานในการพักผ่อนหย่อนใจหรือกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งเมื่อสังเกตดูแล้วก็จะเห็นว่าเขามีความพอใจ ดังนั้นจึงไม่น่าจะสรุปว่าที่ทำงานเป็นแหล่งสร้างความพอใจที่สำคัญที่สุดแก่บุคคล

3. ข้อวิจารณ์เกี่ยวกับทฤษฎี X ในเรื่องการพยายามทำให้งานไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน อันเป็นการทำงานให้หมดความท้าทาย ทำให้คนไม่สนใจในการทำงานนั้น มักจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเสมอไป เช่น ในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย พนักงานหญิงที่ถูกสัมภาษณ์ในเรื่องนี้เกือบทั้งหมดให้คำตอบว่าพอใจ เพราะมีโอกาสดำเนินการระหว่างกันในเวลาทำงานได้ โดยทำงานไม่ผิดพลาด เนื่องจากมีความคล่องแคล่วชำนาญงาน ซึ่งอาจตีความได้ว่าสภาพการทำงานตามแนวคิดของทฤษฎี X อาจช่วยสนองความต้องการด้านสังคมของพนักงานด้วยก็ได้

จากข้อสังเกตข้างต้น หากจะตั้งคำถามว่าทฤษฎีใดถูกทฤษฎีใดผิด คำตอบคงจะอยู่ที่เงื่อนไขและสถานการณ์ต่างๆ ในการบริการหรือสภาพการทำงานตลอดจนความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ในบางกรณีการบริหารโดยแนวคิดของทฤษฎี X อาจมีประสิทธิภาพ แต่ในบางกรณีทฤษฎี Y อาจเป็นแนวการบริหารที่เหมาะสมกว่า หรือในบางกรณีอาจต้องใช้ทั้งสองแนวคิดผสมผสานกันให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งด้านงานและคน

ทฤษฎี Y คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมในองค์การจากสภาพความเป็นจริง นอกจากนี้ จะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงคนงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า แต่ก็มิได้หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมสั่งการ จัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่เหมาะสม และวิธีการทำงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้ สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองควบคู่กันไป โดยที่ผู้บริหารต้องพยายามส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ควบคุมตัวเองมากขึ้น เพื่อเขาจะสามารถได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียงและความสมหวังทุกอย่างในชีวิต นอกจากนี้การใช้ทฤษฎี Y จะได้ผลดีและมีผลต่อองค์การมากถ้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democratic Philosophy) และบริหารงานโดยใช้หลักการบริหารที่มีวัตถุประสงค์ (Management by Objective) ซึ่งมีคุณสมบัติเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นถ้าเขารู้ถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงาน และสามารถที่จะสัมพันธ์เป้าหมายส่วนตัวและขององค์การได้
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการที่จะทราบว่าเขาปฏิบัติงานได้แค่ไหน
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้าและความรู้สึกในเรื่องที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

นักจิตวิทยาเชื่อในประโยคที่ อีไลซาพุดไว้อย่างมากทีเดียว เขาเชื่อว่าถ้าคนมีความคาดหวัง (Expectation) ต่อใครในทางใดก็ตาม ความคาดหวังนี้จะถูกถ่ายทอดออกมาในการปฏิบัติต่อเขา ซึ่งเขาจะเรียนรู้จากวิธีการปฏิบัติที่กระทำต่อเขา และพยายามที่จะทำให้เป็นไปอย่างที่เขาคาดหวังกับเขา คล้ายกับเราเป็นกระจกเงาที่สะท้อนภาพของเขา โดยที่เขา

ต้องทำตัวให้เหมือนกับกระจกเงาที่เขาเห็นตัวเอง (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540 : 74 - 84) แนวคิดจากผลกระทบพิกมาเลียน ต้องการให้ผู้บริหารตระหนักว่า หากต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างไร ควรมองและมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อเขา เทียบได้กับทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ซึ่งมองว่ามนุษย์ล้วนมีความใฝ่ดี ปรารถนาจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแต่ก็มีข้อแม้ว่าเขาควรได้รับการยกย่อง ยอมรับ จากผู้บริหารด้วย หากเขารู้ว่าผู้บริหารคาดหวังว่าผลงานของเขาจะออกมาเป็นเช่นไร (ซึ่งต้องดี) เขาย่อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างที่สุด.

ผลกระทบพิกมาเลียน เกิดจากคนๆ หนึ่ง ปฏิบัติต่อคนอื่นอีกคนหนึ่ง ในทิศทางที่เขาคาดหวังอย่างจริงจังและจริงจัง เขาอาจจะไม่ตระหนักในความคาดหวังของเขา แต่ผู้ที่ถูกเขาคาดหวังได้เรียนรู้ความคาดหวังนั้นและปฏิบัติให้ได้ตามความคาดหวังที่มีต่อเขา ผู้บริหารสามารถใช้วิธีนี้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ส่วนหนึ่ง ในขณะที่องค์กรก็ได้ประโยชน์จากวิธีการนี้ด้วยเช่นกัน

ผู้เป็นต้นกำเนิดแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังเป็นนักจิตวิทยาชื่อ เอ็ดเวิร์ด ซี โทลแมน (Edward C. Tolman) และมีนักวิชาการสำคัญหลายท่านที่ทำการศึกษาลักษณะของทฤษฎี เช่น วิคเตอร์ เอช วรูม (Victor H. Vroom) ไลแมน พอร์เตอร์ (Lyman Porter) เอ็ดเวิร์ด ลอเลอร์ (Edward Lawler) เป็นต้น แต่นักจิตวิทยาที่มีบทบาทเผยแพร่แนวคิดนี้คือ วิคเตอร์ เอช วรูม โดยได้เสนอแนวคิดนี้มาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1964 วรูมได้กล่าวว่า เราสามารถที่จะจูงใจบุคคลให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเห็นว่าการกระทำเช่นนั้นจะช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการ (ไพลิน ผ่องใส, 2523 : 224) นอกจากนี้ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540 : 33) ได้อธิบายในเรื่องเงื่อนไขที่มนุษย์จะเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์การ 3 ประการ คือ

1. การคาดหวังว่าเมื่อลงทุนลงแรงไปแล้วจะทำได้หรือไม่ มีความรู้ความสามารถตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การทำงานเพียงพอที่จะทำได้หรือไม่ อยู่ในตำแหน่งที่มีบทบาทที่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างนั้นได้หรือไม่
2. การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นได้แล้วจะได้ผลลัพธ์ อย่งที่ต้องการหรือไม่
3. การตีราคาผลลัพธ์ที่จะได้จากการกระทำ ถ้าเขาเห็นว่าผลลัพธ์จากการทำนั้นมีความสำคัญสำหรับตัวเขา เขาย่อมอยากทำ ถ้าผลลัพธ์ไม่มีค่ากับเขา เขาจะไม่สนใจกระทำ

ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อพนักงานคิดว่าตนเองมีความสามารถ มีความรู้ที่จะทำได้ พนักงานคิดว่าทำเสร็จแล้วจะได้รับผลลัพธ์อย่างแน่นอนจากการกระทำนั้น และผลลัพธ์จากการกระทำนั้นเขาเห็นว่ามีความสำคัญต่อตนเอง ถ้าพนักงานไม่เชื่อมั่นในความคิดอันใดอันหนึ่ง เช่น ไม่คิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่จะทำสิ่งนั้นได้ เขาย่อมไม่กล้ารับปากที่จะทำพฤติกรรมนั้น นั่นหมายความว่า เขาไม่มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรม

ในการทำงานเดียวกันถึงแม้ว่าพนักงานจะคิดว่าตนเองมีความสามารถทำได้ แต่ก็คิดว่าทำไปแล้วไม่เห็นจะได้ผลลัพธ์อะไรกับตนเอง เขายอมไม่มีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งนั้นเช่นเดียวกัน

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเส้นใยสังเคราะห์ประเภทโพลีเอสเตอร์

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยมีมานานกว่า 40 ปี และเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อพิจารณาทั้งในด้านการจ้างงาน การส่งออก และมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรม อาทิ ในปี 2543 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มได้สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ระบบเศรษฐกิจเท่ากับ 270,179 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมร้อยละ 5.51 รวมทั้งมีบทบาทในการสร้างงานมากที่สุด ในหมวดอุตสาหกรรมคิดเป็นจำนวนการจ้างงานในปี 2543 เท่ากับ 1,083,700 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22.6 ของการจ้างงานในหมวดอุตสาหกรรมทั้งหมด อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มยังเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก แม้ว่าในบางช่วงจะเกิดปัญหาค่าแรงงานขั้นต่ำ เช่น ปี 2539 ทำให้รายได้ลดลงค่อนข้างมาก แต่ในระยะต่อมาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยก็ได้เริ่มมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและในจำนวนที่สูงมากขึ้นอีกครั้ง โดยปี 2543 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 223,512 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 8.0 ของมูลค่าการส่งออกทั้งประเทศ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยมีการขยายตัวมาหลายครั้ง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตภายในประเทศ จำนวนเครื่องจักรเพื่อการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอทุกสาขาก็มีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เมื่อวิเคราะห์ถึงสภาพและอายุการใช้งานของเครื่องจักรแล้ว ในช่วงการขยายตัวที่ผ่านมาส่วนใหญ่ใช้เครื่องจักรเก่าที่ผ่านการใช้งานมาหลายปีจากต่างประเทศ ดังนั้นผลิตภัณฑ์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยในช่วงที่ผ่านมา ส่วนมากจึงได้มาจากการผลิตด้วยเครื่องจักรเก่าที่มีเทคโนโลยีล้าสมัย ผลผลิตและคุณภาพต่ำ ประกอบกับเทคโนโลยีการผลิตในต่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการส่งออกสินค้าของไทยค่อนข้างมาก ทั้งในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพ คุณภาพ รูปแบบและชนิดของสินค้า โดยเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเครื่องจักรของประเทศต่างๆ ที่ผลิตสินค้าสำหรับตลาดระดับบน จะพบว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยมีศักยภาพการแข่งขันไม่สูงมากนัก เนื่องจากสาเหตุสภาพเครื่องจักรล้าสมัยดังกล่าวและสำหรับสินค้าตลาดระดับล่าง ผู้ผลิตสิ่งทอไทยก็ไม่อาจแข่งขันกับประเทศที่มีโครงสร้างต้นทุนต่ำกว่า เช่น อินโดนีเซีย จีน และปากีสถานได้ดังนั้นการหามาตรการปรับปรุงเพื่อให้อุตสาหกรรมนี้มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก จึงเป็นภารกิจเร่งด่วนสำหรับอุตสาหกรรมนี้ การแก้ปัญหาประการหนึ่งของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยให้สามารถแข่งขันได้ จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้อยู่เดิม เป็นเครื่องจักร

ที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้าให้ผลผลิตและคุณภาพสูง เพื่อที่จะทำให้สินค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย มีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้

1. ประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอจำแนกตามขั้นตอนการผลิต อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย มีโครงสร้างที่สามารถแบ่งตามขั้นตอนการผลิตออกได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1.1 อุตสาหกรรมสิ่งทอต้นน้ำ อุตสาหกรรมขั้นต้น (Upstream) เป็นประเภทอุตสาหกรรมเริ่มแรกของโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้แก่ การเส้นใย (เส้นใยธรรมชาติและเส้นใยสังเคราะห์) และอุตสาหกรรมปั่นด้าย มีลักษณะที่เน้นการใช้ทุนและเทคโนโลยี (Capital Intensive)

1.2 อุตสาหกรรมสิ่งทอกลางน้ำ หรืออุตสาหกรรมขั้นกลาง (Middlestream) อาศัยวัตถุดิบจากอุตสาหกรรมขั้นต้นมาทำการผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้แก่ การทอผ้า ถักผ้า ฟอก ย้อม พิมพ์และแต่งสำเร็จ ในการผลิตขั้นนี้สามารถเลือกเทคโนโลยีระดับสูง หรือเน้นการใช้แรงงาน (Capital or Labor Intensive)

1.3 อุตสาหกรรมสิ่งทอปลายน้ำ หรืออุตสาหกรรมขั้นปลาย (Downstream) เป็นกระบวนการผลิตขั้นสุดท้ายของอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นการผลิตเครื่องนุ่งห่ม จำพวกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้ให้กับประเทศมากที่สุดในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีสัดส่วนจำนวนโรงงานสูงถึงร้อยละ 58.2 เนื่องจากยังเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตโดยใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) ใช้เงินลงทุนน้อย ซึ่งในระยะที่ผ่านมาไทยได้เปรียบในด้านค่าจ้างแรงงานต่ำ แต่ปัจจุบันไทยได้สูญเสียความได้เปรียบนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งที่สำคัญ อาทิ จีน อินโดนีเซีย อินเดีย และเวียดนาม

2. ประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอจำแนกตามชนิดของอุตสาหกรรมการจำแนกกิจกรรมอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยสามารถแบ่งอุตสาหกรรมย่อยได้แก่

2.1 อุตสาหกรรมเส้นใย คือ ขั้นต้นในอุตสาหกรรมสิ่งทอ การผลิตจะใช้วัตถุดิบหลัก 2 ชนิด คือ ใยธรรมชาติ และใยสังเคราะห์ เส้นใยธรรมชาติ ส่วนใหญ่จะเป็นใยฝ้าย และก็มีลินิน ขนสัตว์ เป็นต้น อุตสาหกรรมเส้นใยฝ้าย โรงงานทอฝ้ายส่วนใหญ่ใช้เครื่องทอแบบลูกกลิ้งซึ่งเป็นเทคโนโลยีต่ำและไม่สลับซับซ้อน วัตถุดิบ เช่น ฝ้าย ต้องพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ โดยนำเข้าจากสหรัฐอเมริกา สหภาพโซเวียต ใยฝ้ายสัดส่วนการผลิตในประเทศร้อยละ 4.8 (รวมการผลิตเส้นด้าย) เส้นใยสังเคราะห์ ไทยมีการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ 4 ประเภทหลักคือ โพลีเอสเตอร์ ไนลอน อะคริลิกและเรยอน โดยที่เส้นใยโพลีเอสเตอร์เป็นวัตถุดิบสำคัญที่ใช้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และมีกำลังการผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.2 ของกำลังการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ทั้งหมด รัฐบาลเริ่มให้การส่งเสริมอุตสาหกรรมนี้ตั้งแต่ปี 2512

เพื่อทดแทนการนำเข้าเส้นใยสังเคราะห์และทดแทนเส้นใยธรรมชาติ วัตถุประสงค์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิตเส้นใยสังเคราะห์นั้น ในช่วงแรกต้องนำเข้าทั้งหมด แต่หลังจากไทยมีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแล้ว ก็ได้ใช้วัตถุดิบที่ผลิตขึ้นเอง ปัจจุบันมีผู้ประกอบการผลิตเส้นใยโพลีเอสเตอร์ในไทยทั้งสิ้น 10 ราย วัตถุประสงค์ที่นำมาใช้เป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีที่ใช้ในการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ได้แก่ Pure Terephthalic Acid (PTA) Dimethyl Terephthalate (DMT) และ Ethylene Glycol (EG) ใช้ในการผลิตเส้นใยโพลีเอสเตอร์ คาโพลแลคตัม (Caprolactam) ใช้ในการผลิตเส้นใยไนลอน Acrylonitrile ใช้ในการผลิตเส้นใยอะครีลิก Wood Cellulose ใช้ในการผลิตเส้นใยเรยอง อุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนสูง (Capital Intensive) ส่วนใหญ่เป็นบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และไต้หวัน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งต้องนำเข้าจากต่างประเทศ และใช้แรงงานน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ นอกจากนี้วัตถุดิบที่ใช้อย่างบางประเภทต้องนำเข้า เช่น EG DMT Wood Cellulose และ Acrylonitrile ในขณะที่วัตถุดิบบางส่วน ประเทศไทยสามารถผลิตได้เอง เช่น PTA Caprolactam โดยเริ่มผลิตได้ตั้งแต่ปลายปี 2538 เป็นต้นมา ทำให้สามารถลดการพึ่งพิงการนำเข้าไปได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปริมาณการผลิตในประเทศไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ไทยก็ยังจำเป็นต้องนำเข้าสารเคมีตั้งต้นเพื่อใช้ในการผลิตวัตถุดิบในประเทศในปริมาณที่สูง เช่น กรดเทเรฟทาลิกบริสุทธิ์ (Terephthalic Acid : TPA) และเอทิลีนไกลคอล (Ethylene Glycol : EG) ใช้สำหรับผลิตเส้นใยโพลีเอสเตอร์ และอะครีโลไนไตรล์ (Acrylonitrile) ใช้สำหรับเฉพาะการผลิตเส้นใยอะครีลิก เป็นต้น ทั้งนี้ ปริมาณการผลิตเส้นใยสังเคราะห์มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะเส้นด้ายใยยาว (Filament Yarn) จึงทำให้ลดการนำเข้าไปได้ค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมการผลิตเส้นใยสังเคราะห์จะสามารถพัฒนาคุณภาพได้ก็โดยการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต ซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนสูง แต่หากอุตสาหกรรมขั้นต้นที่ได้มีคุณภาพดีก็จะทำให้อุตสาหกรรมต่อเนื่องสามารถพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ได้ดีเช่นกัน ในด้านการส่งออก ส่วนมากแล้วประเทศไทยจะผลิตเส้นใยสังเคราะห์ส่งออกเป็นจำนวนน้อยมาก เพราะยังมีปัญหาเรื่องอัตราภาษีนำเข้า และโดยมากแล้วจะส่งออกไปยังตลาดล่าง ได้แก่ กลุ่มประเทศอาเซียน ซาอุดีอาระเบีย โปแลนด์ ส่วนในด้านการนำเข้า อุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์มีแนวโน้มที่จะนำเข้าเส้นใยราคาถูกจากประเทศเกาหลีและไต้หวัน ที่มีความได้เปรียบด้านการประหยัดจากขนาดการผลิต

2.2 อุตสาหกรรมปั่นด้าย เป็นอุตสาหกรรมขั้นกลาง เป็นการนำเส้นใยมาปั่นเป็นเส้นด้าย ส่วนใหญ่จะเป็นด้ายผสมระหว่างใยฝ้ายและใยสังเคราะห์ตามความต้องการของตลาด ความต้องการด้ายฝ้ายยังมีอยู่ค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากปัญหาปริมาณการผลิตด้ายฝ้ายขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศและไม่สามารถควบคุมได้ การผลิตด้ายใยสังเคราะห์จึงพัฒนาทั้งปริมาณและคุณภาพขึ้นมาแทน ปัจจุบันสภาพเครื่องปั่นด้ายที่ใช้เป็นเครื่องจักรที่เก่าและล้าสมัยทำให้ประสิทธิภาพการผลิตค่อนข้างต่ำ และขนาดเส้นด้ายโดยเฉลี่ยที่ประเทศไทยสามารถผลิต

ได้อยู่ในช่วงเบอร์ 40 และ 50 โดยเส้นด้ายที่มีขนาดเล็ก เช่น เบอร์ 80 ยังต้องนำเข้าจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ใช้วัตถุดิบในประเทศร้อยละ 80 คือเส้นใยสังเคราะห์ เส้นใยฝ้าย นอกนั้นร้อยละ 20 เป็นการนำเข้าเส้นใยคุณภาพสูงจากต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา เนื่องจากประเทศไทยไม่สามารถผลิตเส้นใยคุณภาพดีได้เท่าที่ควร เทคโนโลยีที่นิยมใช้ในการปั่นด้ายมี 2 ระบบ ระบบแรก คือ การปั่นด้ายระบบวงแหวน (Ring Spinning) ซึ่งเป็นเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุดซึ่งไทยมีประมาณ สี่ล้านแกน แต่เป็นเครื่องจักรล้าสมัยถึงร้อยละ 70 ทำให้ด้ายที่ผลิตมีคุณภาพต่ำ และมีการสูญเสียวัตถุดิบในการผลิตสูง ระบบนี้จะมีข้อดีคือมีความคล่องตัวสูงในการเปลี่ยนขนาดของเส้นด้ายที่จะทำการผลิต และระบบที่สอง คือ ระบบปลายเปิด (Open End Spinning) เป็นระบบที่ปั่นด้ายด้วยความเร็วรอบสูงกว่าระบบวงแหวน แต่มีข้อจำกัดคือ เหมาะสำหรับการปั่นด้ายที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงและมีความเหนียวของเส้นด้ายต่ำกว่าแบบวงแหวน ขณะเดียวกันเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่งที่สำคัญคือ จีน อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น ปากีสถาน ไต้หวัน ซึ่งไม่มีปัญหาเรื่องภาชีนำเข้าวัตถุดิบมากอย่างไทย ทำให้ไทยเสียเปรียบการแข่งขันกับต่างประเทศ และประเทศเหล่านี้มีเครื่องจักรที่ใหม่และทันสมัยกว่ามากในการผลิต

2.3 อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมทอผ้าเป็นอุตสาหกรรมชั้นกลาง ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากอุตสาหกรรมนี้ได้แก่ ผ้าทอ และผ้าถัก ซึ่งในส่วนของผ้าทอสามารถแยกออกเป็น 2 ชนิดตามวัตถุดิบที่ใช้ คือ ผ้าทอจากฝ้าย และผ้าทอจากใยสังเคราะห์ ผ้าทอจากใยสังเคราะห์มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผ้าทอฝ้าย และในบางกรณียังมีคุณสมบัติดีกว่า เช่น มีความยืดหยุ่นทนทานกว่า น้ำหนักเบากว่า และที่สำคัญคือมีราคาต่ำกว่าผ้าทอฝ้าย ดังนั้นจึงใช้ในการทอผ้ามากกว่า ส่วนใหญ่ผ้าที่ผลิตได้จะเป็นผ้าทอ ที่เหลือจะจำหน่ายในรูปของผ้าผืน อุตสาหกรรมทอผ้า ถักผ้า ฟอก ย้อม พิมพ์และตกแต่งสำเร็จ จึงเป็นอุตสาหกรรมผลิตผ้าผืนเพื่อป้อนตลาดอุตสาหกรรมผ้าผืน แม้ว่าจะมีการใช้เครื่องจักรค่อนข้างมาก ทันสมัยและราคาแพง แต่โดยทั่วไปแล้วยังจัดว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เน้นการใช้แรงงาน (Labor Intensive) แต่จำนวนแรงงานที่ใช้ในอุตสาหกรรมนี้ยังคงน้อยกว่าจำนวนแรงงานที่ใช้ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพึ่งพาแรงงานมากที่สุดในอุตสาหกรรมสิ่งทอ วัตถุดิบหลักในการผลิตคือเส้นด้าย ซึ่งมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 35 ของต้นทุนการผลิตโดยรวม เส้นด้ายที่ใช้ในอุตสาหกรรมนี้มีสัดส่วนของการใช้เส้นด้ายที่ผลิตในประเทศต่อเส้นด้ายนำเข้าคิดเป็นร้อยละ 50 ต่อ 50 เส้นด้ายที่นำเข้าเป็นเส้นด้ายคุณภาพดีที่อุตสาหกรรมปั่นด้ายในไทยไม่สามารถผลิตได้ แหล่งนำเข้าหลักของไทยได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย และเกาหลี เครื่องจักรที่ใช้ในอุตสาหกรรมผ้าผืนแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ เครื่องถักผ้า และเครื่องทอผ้า ในส่วนของเครื่องถักผ้านั้น ผู้ประกอบการได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมทอและการถัก ขึ้นอยู่กับการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเทคโนโลยีที่ใช้ในการทอผ้ามี 2 ประเภทคือ เครื่องทอผ้าแบบใช้กระสวย (Shuttle Loom) เป็นเครื่องทอผ้าแบบเก่า มีความเร็ว 200

รอบต่อนาที ไปสู่การใช้เครื่องจักรแบบไร้กระสวย (Shuttleless Loom) เป็นเครื่องทอผ้าที่พัฒนาขึ้นใหม่ มีประสิทธิภาพการผลิตสูง ให้ความเร็วรอบในการทอเพิ่มขึ้นถึง 2 เท่า (ประมาณ 650 รอบต่อนาที) และสามารถทอผ้าได้หน้ากว้างกว่าเดิม คุณภาพผลผลิตดีกว่า แต่สภาพปัจจุบันเครื่องทอในประเทศส่วนใหญ่ยังเป็นแบบใช้กระสวย (ร้อยละ 80) และผู้ประกอบการที่ใช้เครื่องจักรแบบไร้กระสวยมีเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผ้าผืน ดังนั้น โรงงานทอผ้าในปัจจุบันจึงไม่มีปัญหาในเรื่องของเทคโนโลยีและเครื่องจักร แต่ในส่วนของโรงงานทอผ้านั้น เนื่องจากเครื่องทอผ้ากว่าร้อยละ 90 ที่โรงงานทอผ้าใช้กันอยู่ในปัจจุบัน เป็นเครื่องทอผ้าชนิดมีกระสวยซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 20 ปี เครื่องทอผ้าชนิดนี้มีเทคโนโลยีที่ล้าสมัย ประสิทธิภาพในการผลิตต่ำ ผ้าผืนที่ได้มีคุณภาพต่ำ และเป็นเครื่องจักรที่ต้องพึ่งพาแรงงานในการคุมเครื่องเป็นจำนวนมาก เพราะเครื่องจักรชนิดนี้ต้องใช้คนงานในการเปลี่ยนหลอดด้ายและใส่กระสวย ดังนั้นในกรณีที่ค่าจ้างแรงงานมีการปรับตัวสูงขึ้นผู้ประกอบการจะมีต้นทุนการผลิตในส่วนของคุณค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตามการที่ผู้ประกอบการต้องพึ่งพาการนำเข้าเส้นด้ายจากต่างประเทศนั้น ส่งผลให้ผ้าผืนมีต้นทุนการผลิตที่สูง

2.4 อุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์และแต่งสำเร็จ อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มมูลค่าให้กับผ้าผืน แม้ว่าจะจะเป็นจุดอ่อนที่สุดในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย แต่จนถึงปัจจุบันก็ยังไม่ได้รับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมต้องใช้เงินทุนค่อนข้างมากทั้งนี้ ภาครัฐได้มีแนวนโยบายที่จะจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมฟอกย้อมฯ ขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการควบคุมมลภาวะและช่วยลดต้นทุนการดำเนินการให้กับผู้ประกอบการ เพราะหากจะปฏิบัติตามมาตรฐานน้ำทิ้ง กำจัดสารพิษและสีที่หลงเหลืออยู่ให้ลดลงถึงขั้นที่ยอมรับได้ จะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ปัจจุบันผู้ประกอบการก็ยังมีอยู่น้อยไม่ถึง 500 ราย มีการจ้างแรงงานต่ำ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสิ่งทอได้ ผู้ประกอบการในประเทศยังขาดเทคนิคการทำผ้าให้มีสัมผัสที่น่าสวมใส่ และการทำผ้าให้มีความนุ่ม สาเหตุส่วนหนึ่งจากเครื่องจักรที่ใช้มีความล้าสมัย และสารเคมีที่ใช้ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ สารเคมีที่ผลิตในประเทศยังไม่ได้คุณภาพที่ดีเพียงพอ ในขณะที่ประเทศอิตาลีซึ่งเป็นผู้นำในด้านการพิมพ์ ฟอกย้อมของโลก สามารถผลิตเส้นด้ายให้ตรงตามรสนิยมของตลาดได้ ดังนั้น การพัฒนาผ้าผืนจำเป็นต้องพัฒนาทั้งระบบเพื่อให้ได้ผ้าผืนคุณภาพดี และเป็นผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาเส้นด้ายสำเร็จรูปได้ วัตถุประสงค์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมนี้คือ สีและสารเคมี (ร้อยละ 48 ของต้นทุนการผลิตรวม) ต้องพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศในจำนวนที่สูง เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ เทคโนโลยีการผลิตแบบต่อเนื่อง (Continuous Process) และการผลิตแบบไม่ต่อเนื่อง (Batch Process) ในส่วนของเทคโนโลยีการผลิตแบบต่อเนื่องมีใช้เฉพาะในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการผลิตครบวงจร คือ มีตั้งแต่การปั่นด้ายจนถึงการผลิตเส้นด้ายสำเร็จรูป ซึ่งมีเพียงร้อยละ 10 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด เกิดจากการลงทุนของชาวต่างชาติหรือที่มีการร่วมทุน

กับต่างชาติ เทคโนโลยีแบบต่อเนื่องเหมาะสำหรับการผลิตในปริมาณมาก พึ่งพาแรงงานน้อย ต้นทุนการผลิตต่ำ ใต้ผ้าที่มีคุณภาพสม่ำเสมอ ในปัจจุบันโรงงานประเภทนี้มีน้อยและกำลังประสบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น ระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพก็เป็นต้นทุนอีกอย่างหนึ่งที่สูงทั้งยังต้องตรงตามมาตรฐานของ ISO 14000 เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีการผลิตแบบไม่ต่อเนื่อง มีใช้ในโรงงานขนาดกลางและเล็ก คิดเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนโรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมนี้ บางโรงงานอาจมีกระบวนการผลิตที่ครบวงจร ต่างกับโรงงานขนาดใหญ่ในส่วนของกำลังการผลิตเท่านั้น การผลิตแบบไม่ต่อเนื่องนี้ที่อาจมีเฉพาะบางกระบวนการ นอกนั้นจะเป็นโรงงานขนาดเล็กที่รับจ้างฟอก ย้อม พิมพ์ หรือแต่งสำเร็จเท่านั้น เทคโนโลยีนี้ต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญประสบการณ์ด้านเคมีสิ่งทอ (Labor Intensive) เนื่องจากการใช้สีและสารเคมีจะขึ้นอยู่กับเส้นใยที่ใช้ในการผลิตผ้าชนิดนั้นๆ ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง ซึ่งมีปัญหามากกับเครื่องจักรที่มีอายุการใช้งานนานและต้นทุนบุคลากรที่มีสูงทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตของโรงงานขนาดเล็กมีต่ำทำให้ไม่สามารถพัฒนาระบบการผลิตได้

2.5 อุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นอุตสาหกรรมขั้นปลายที่เน้นการใช้แรงงาน (Labor Intensive) ไม่จำเป็นต้องลงทุนสูงและใช้เทคโนโลยีการผลิตไม่ซับซ้อนมากนัก สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ได้ค่อนข้างสูง แต่การผลิตขึ้นอยู่กับกระบวนการออกแบบ คุณภาพวัตถุดิบ และคุณภาพแรงงาน ที่ผ่านมามาประเทศไทยได้อาศัยความได้เปรียบด้านค่าจ้างแรงงาน โดยผลิตตามคำสั่งซื้อจากต่างประเทศและส่งออกในชื่อของสินค้าต่างประเทศ แต่ผลของค่าแรงที่สูงขึ้นทำให้ผู้ว่าจ้างในต่างประเทศย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่า เช่น จีนและเวียดนาม ดังนั้น ไทยจำเป็นต้องเร่งให้มีการพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างสินค้าที่เป็นตราสินค้า (Brand name) ของไทยเอง และการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้มีความรวดเร็ว และแม่นยำมากขึ้น เช่น การใช้ CAD (Computer Aided Design) และ CAM (Computer Aided Manufacturing) เป็นต้น เพื่อช่วยในการเตรียมงานและลดการสูญเสียปริมาณวัตถุดิบที่ใช้ ทำให้การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปทำได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

3. โครงสร้างอุตสาหกรรม ในปี 2544

อุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยมีจำนวนโรงงานรวม 4,544 โรงงาน ลดลงจากปี 2539 ที่มี 4,864 โรงงาน หรือลดลง 320 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 6.6 โดยส่วนใหญ่เป็นการเลิกกิจการเนื่องจากได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจช่วงปี 2541 ถึง 2542 จำนวน 310 โรงงาน และส่งผลให้มีจำนวนโรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยที่ลดลงอย่างต่อเนื่องจนปัจจุบันนี้เมื่อพิจารณาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม จะพบว่าอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มมีจำนวนโรงงานมากที่สุด คือ มีจำนวน 2,641 โรงงานในปี 2544 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมทอผ้าและ

ถักผ้า จำนวน 1,332 โรงงาน อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์และตกแต่งสำเร็จ จำนวน 405 โรงงาน อุตสาหกรรมปั่นด้าย จำนวน 149 โรงงาน และเส้นใยสังเคราะห์ จำนวน 10 โรงงาน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามขนาดการลงทุนและการจ้างงานพบว่า โรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอจะเป็นโรงงานขนาดเล็กที่มีเงินลงทุนไม่เกิน 5 ล้านบาทและมีคนงานไม่เกิน 50 คน มีจำนวนมากกว่า 3,000 โรงงาน หรือคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด ด้านการจ้างงาน เมื่อพิจารณาจำนวนการจ้างงานของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทแล้ว จะพบว่า อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นแหล่งจ้างงานมากที่สุด และสอดคล้องกับข้อมูลของจำนวนเครื่องจักร เนื่องจากอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มแม้ว่าจะมีการใช้เครื่องจักรจำนวนมาก เข้าช่วยในการผลิต แต่ก็จำเป็นต้องอาศัยทักษะและฝีมือของแรงงานค่อนข้างมากในการตัดเย็บเสื้อผ้า ทั้งนี้ ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นแหล่งผลิตเครื่องนุ่งห่มที่มีคุณภาพสูงอีกประเทศหนึ่งของโลก เพราะที่ผ่านมามหาอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยมีการลงทุน และสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานในการออกแบบและการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเครื่องนุ่งห่มมาโดยตลอดขณะที่ อุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้ทุน (Capital Intensive) เป็นหลัก จึงจำเป็นต้องมีการลงทุนเครื่องจักรจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ผลได้จากการที่เป็นอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) ประกอบกับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง จึงอาจกล่าวได้ว่า อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศได้มากที่สุดอุตสาหกรรมหนึ่งจากข้อมูลของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ระบุว่า ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมของไทยเดือนกรกฎาคม 2545 อยู่ที่ระดับ 189 เพิ่มขึ้นจากเดือนมิถุนายน 2545 ประมาณร้อยละ 3 การเพิ่มขึ้นดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่ประชาชนในประเทศเริ่มมีการบริโภคสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น อาทิ รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ดัชนีอุตสาหกรรมส่วนต่างๆ จึงมีการปรับตัวสูงขึ้น ขณะที่ดัชนีผลผลิตการปั่นเส้นใยสิ่งทอและอุตสาหกรรมสิ่งทอลดลงร้อยละ 4.6 เมื่อเทียบกับเดือนก่อน โดยเป็นการลดลงของการผลิตด้ายฝ้ายโพลีเอสเตอร์บริสุทธิ์ เนื่องจากสินค้ากลุ่มนี้ยังมีสินค้าคงคลังจำนวนมาก ส่วนดัชนีการผลิตผ้าและสิ่งของที่ได้จากการถักนิตติ้งและโครเชต์ (ผ้าถัก) ลดลงร้อยละ 4 เมื่อเทียบกับเดือนที่ผ่านมา เนื่องจากคำสั่งซื้อจากต่างประเทศลดลงทุกสินค้าไทยมี 18 ประเทศ ได้แก่ สหภาพยุโรป (15 ประเทศ) สหรัฐอเมริกา แคนาดา และนอร์เวย์ ซึ่งเป็นตลาดที่มีการกำหนดโควตานำเข้า และ (2) ตลาดนอกข้อตกลง หมายถึงตลาดที่ไม่มีข้อตกลงการค้าสิ่งทอสองฝ่ายกับไทย สามารถส่งออกได้โดยเสรีไม่มีการจำกัดปริมาณการนำเข้า ตลาดที่สำคัญของกลุ่มได้แก่ ญี่ปุ่น ฮองกง สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และซาอุดีอาระเบีย สินค้าสิ่งทอส่วนใหญ่ของไทยจะส่งออกไปยังตลาดในข้อตกลงเป็นหลัก เนื่องจากเป็นตลาดที่มีศักยภาพการซื้อสูงและมีความแน่นอน แม้ว่าในช่วงปี 2538 จะมีสัดส่วนที่ลดลงบ้างแต่ภายหลังสัดส่วนการส่งออกไปยังตลาดกลุ่มนี้ก็ได้อีกครั้งเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป โดยมีสัดส่วนการส่งออกของทั้งสองประเทศในปี 2543 ร้อยละ 37.7 และ 19.5 ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลจาก

ระบบการจัดสรรโควตาของตลาดส่งออกที่สำคัญ อาทิ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป แคนาดา และนอร์เวย์ ทำให้ในช่วงที่ผ่านมา มีบริษัทต่างชาติในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป เข้ามาตั้งโรงงานผลิตเสื้อผ้า เพื่อส่งออกในไทยอย่างต่อเนื่องการลงทุนในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มของไทยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเป็นการลงทุนโดยนักลงทุนไทย โดยโรงงานเหล่านี้ หากเป็นโครงการขนาดใหญ่ มักจะต้องขอรับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน หรือบีโอไอ (BOI) ขณะที่นักลงทุนจากต่างชาติที่ต้องการจะเข้ามาลงทุนในไทย โดยมากก็จะขอรับการส่งเสริมการลงทุนเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ก็มีการลงทุนจากต่างประเทศ อีกส่วนหนึ่งที่ไม่ได้ขอรับการส่งเสริมการลงทุน โดยมากจะเป็นโรงงานตัดเย็บเครื่องนุ่งห่ม ประเภทต่างๆ และมักจะเป็นการลงทุนจากต่างชาติเพียงฝ่ายเดียว หรือบางส่วนอาจจะร่วมลงทุนกับนักลงทุนไทย โรงงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นของนักลงทุนจากไต้หวันหรือฮ่องกง อย่างไรก็ตาม การลงทุนในลักษณะนี้ก็ถือได้ว่าเป็นการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเช่นกัน หากแต่ข้อมูลสถิติส่วนนี้ยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควรแม้ว่าการลงทุนของนักลงทุนไทยจะมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศก็ตามแต่การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในรูปของการร่วมลงทุนก็นับได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยเช่นกัน โดยเฉพาะการร่วมลงทุนกับนักลงทุนญี่ปุ่นในระยะเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพราะนอกจากไทยจะได้ประโยชน์ในด้านเงินลงทุนจากต่างประเทศแล้ว ยังก่อให้เกิดการจ้างงานการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต และการจัดการแม้ว่าที่ผ่านมาการลงทุนในส่วนโดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ที่มีการผลิตครบวงจร ตั้งแต่การผลิตเส้นใยประดิษฐ์ การปั่นด้ายไปจนถึงการทอผ้าและถักผ้านักลงทุนญี่ปุ่นจะมีบทบาทในการควบคุมการบริหารค่อนข้างมากก็ตาม เนื่องจากนักลงทุนญี่ปุ่นมักจะเป็นหุ้นส่วนใหญ่ อีกทั้งกระบวนการผลิตยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยี เครื่องจักรและอุปกรณ์จากญี่ปุ่นค่อนข้างมาก รวมทั้งในด้านการตลาดเช่นกันในระยะต่อมา แม้ว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดยนักลงทุนญี่ปุ่นจะยังคงสัดส่วนที่สูงอยู่ก็ตาม แต่บทบาทการลงทุนจากนักลงทุนชาติอื่นๆ เช่น ไต้หวันและฮ่องกง ก็เพิ่มมากขึ้นในรูปของการย้ายฐานการผลิตเข้ามาในประเทศไทย เพื่อลดปัญหาในการควบคุมการนำเข้าจากประเทศที่เป็นตลาดส่งออกที่สำคัญรวมเป็นผลมาจากปัญหาค่าจ้างแรงงานและค่าเงินที่สูงขึ้นแม้ว่าการเข้ามาลงทุนในลักษณะนี้ ไทยจะได้ประโยชน์ในรูปของการไหลเข้าของเงินทุนจากต่างประเทศ ก่อให้เกิดการจ้างงานและรายได้จากการส่งออก แต่การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตการจัดการยังไม่อาจจะประโยชน์ที่ไทยได้รับอย่างชัดเจน โดยเฉพาะโครงการขนาดเล็กของนักลงทุนรายย่อยจากต่างประเทศแม้ว่าการลงทุนส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจะเป็นของนักลงทุนไทย แต่การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศก็ได้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยตั้งแต่เริ่มต้นการพัฒนาจนมาถึงปัจจุบันเช่นกัน ทั้งในด้านของการไหลเข้าของเงินทุนจากต่างประเทศ ก่อให้เกิดการสร้างงานและการ