

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีการแข่งขันแย่งความเป็นเลิศและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใช้บริการ การพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต เพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดของตนเอง จึงต้องหาวิธีการพัฒนากระบวนการทางการจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะพนักงานจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดี

บริษัท ข.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2545 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 51/ 251 ม.2 ซอยสวนอุตสาหกรรม 1 ถนน รังสิต-นครนายก ตำบลบึงยี่โถ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และมีสำนักงานสาขาอยู่ที่จังหวัดชลบุรี เป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจงานออกแบบ รับเหมาก่อสร้าง ติดตั้งงานระบบไฟฟ้า ประปา และเครื่องกล บริษัท ข.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี จัดเป็นงานบริการ โดยมีความมุ่งมั่นในการสร้างคุณภาพและมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพอใจสูงสุด รวมถึงการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงองค์กรให้เป็นผู้นำด้านธุรกิจรับเหมา ระบบงานวิศวกรรมให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี และสิ่งสำคัญ 4 ประการที่ส่งเสริมให้กิจการก้าวหน้าได้ ประกอบด้วย Man (คน) Money (เงิน) Materials (วัตถุดิบ) Method (กระบวนการ) ในองค์กรของ บริษัท ข.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์กร เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปแทรกอยู่ในขั้นตอนของการดำเนินการให้องค์กรประสบความสำเร็จ การทำงานของพนักงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้คงอยู่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลายาวนานและมีความสุขในการทำงาน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษามีความสนใจจะทำการศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี เพื่อไม่ให้
เกิดปัญหาการลาออก การขาดงาน การลางาน การมาสาย ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และ
เพื่อรักษาคณดีและคนเก่งไว้ เสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัด
ปทุมธานี จะมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจาก
พนักงานจากกลุ่มนี้อย่างมาก โดยการหาแรงจูงใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้ได้รับ
ความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำพาท้องค์กรให้สามารถขับเคลื่อนและแข่งขันในด้านรับเหมา
ก่อสร้างกับบริษัทอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด
จังหวัด ปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด
จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และ
ฝ่ายที่พนักงานปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมี
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง
กันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน
จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่าง
กันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์งานในบริษัท
แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช. สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช. สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.1.2 การยอมรับนับถือ

2.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

2.2.2 นโยบายและการบริหารงาน

2.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน

2.2.4 รายได้ค่าตอบแทน

2.2.5 สวัสดิการ

2.2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย: พนักงาน บริษัท ช. สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี จำนวน 310 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา: การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจที่ช่วยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและใช้ความพยายามตลอดจนความสามารถที่มีอยู่ ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้

2. นำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้อมูลสำหรับฝ่ายบริหาร บริษัท ช.สทช.โกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการบริหาร และการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์

3. นำผลวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไปพัฒนาและปรับปรุงเพื่อ ศึกษาวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยได้ข้อสรุปในการ นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

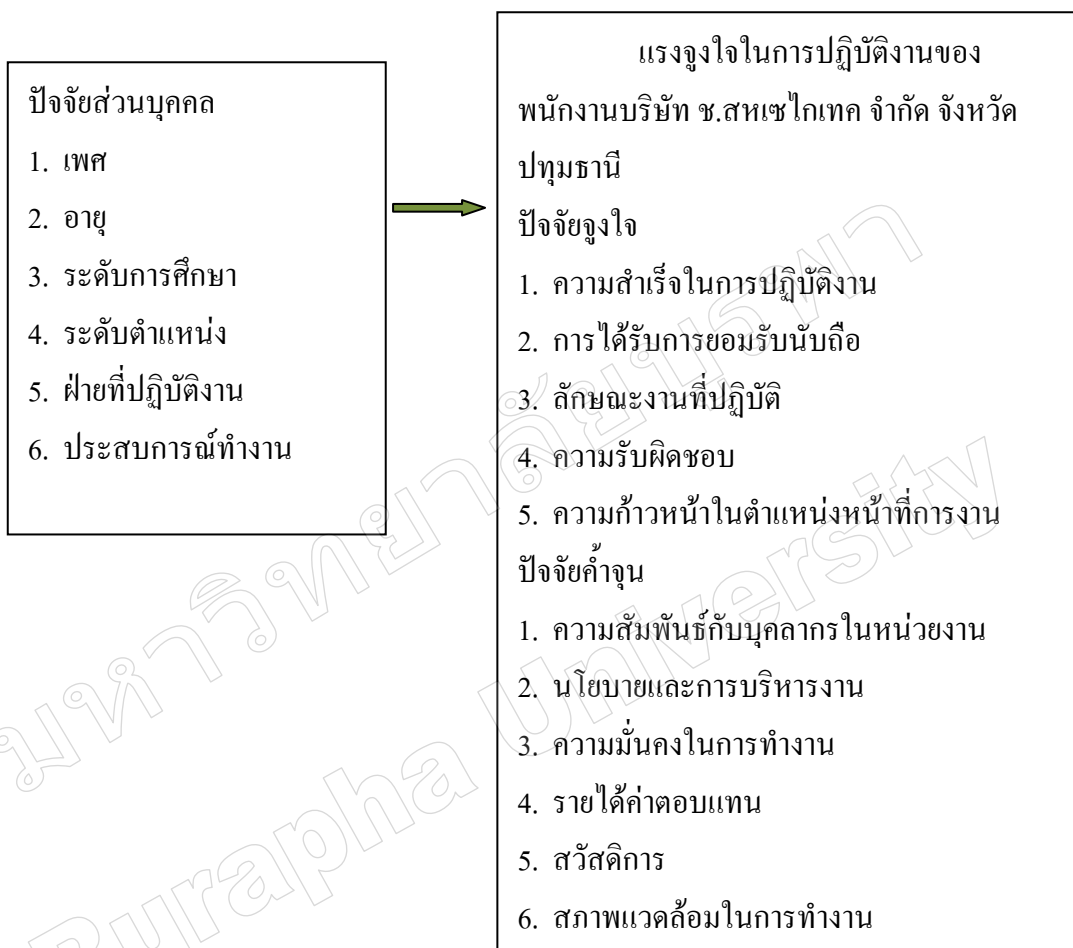
1. ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมาจากผลงานวิจัยของ กาญญา ตรีรัตน์ (2549) ดาราพร วงศ์ไทยเจริญ (2549) และจิรนนท์ บรรจงภาค (2547) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายที่พนักงานปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959)

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าว สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง ดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variable)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี
ทุกระดับ ทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับบริหาร

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด
จังหวัดปทุมธานี ผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด
จังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนะหรือความรู้สึกที่เป็นไปในทางบวกของพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พนักงานปฏิบัติงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อยากทำงาน ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจได้ในการปฏิบัติหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมั่นใจ โดยปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเหมาะสม

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ตลอดจนมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและผู้ร่วมงานได้ให้ความสนใจและเป็นกันเอง มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสุข ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการดำเนินงานชัดเจน มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการปกป้องคุ้มครอง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

รายได้ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้างแรงงาน และเงินเดือนที่พนักงานปฏิบัติกรได้รับ รวมถึงค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ทางบริษัท ช. สหเชาเทคโนโลยี จำกัด จังหวัดปทุมธานี จัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เช่น ค่าที่พักอาศัย สวัสดิการยานพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบายตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้