

บทที่ 2

ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดย Frederick Herzberg (พินลจรรยา นามวัฒน์, 2535: 35-36) กล่าวถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์การ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) หรือปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself) เช่น ความท้าทายของงาน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ความเป็นอิสระในการทำงาน

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) เช่น การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง

1.3 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เช่น การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (Advancement and Possibility of Growth) เช่น การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน การประเมินผล การปรับค่าแรง การเลื่อนตำแหน่ง

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) เช่น ความภาคภูมิใจในงานที่ทำการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง การมีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfiers) เป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Status) เช่น ความสำคัญของงาน ความพอใจในงาน งานที่ทำตรงกับความต้องการ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervisor) เช่น ความจริงใจ ความเป็นกันเองของหัวหน้างาน การวางแผนของหัวหน้างาน การติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) เช่น ความสนิทสนม จริงใจต่อกัน การช่วยเหลือ ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (Interpersonal Relations with People in other Department) เช่น การช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงาน ช่วยกันแก้ปัญหา

2.5 ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (Supervision) เช่น การตั้งงานชัดเจน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การสอนงาน การประเมินผลการทำงาน

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เช่น นโยบายการควบคุมดูแล วิธีการทำงาน การชี้แจงนโยบาย

2.7 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) เช่น ความมั่นคงของบริษัท ความมีชื่อเสียงของบริษัท

2.8 ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) เช่น สภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน

2.9 ด้านค่าตอบแทน (Compensation) เช่น ค่าแรง ค่าล่วงเวลา การขึ้นค่าแรง

2.10 ด้านสวัสดิการ (Welfare) เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ที่พัก การเดินทาง เงินช่วยเหลือ กองทุนกู้ยืมต่างๆ

2.11 ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว (Personal Life) เช่น สภาพการเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความรักความผูกพันต่อบริษัท

จะเห็นว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงซึ่งเกิดจากการทำงาน และ ผลงานของพนักงาน และในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าจะเป็นสิ่งที่พนักงานจะได้รับจากการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้จะมุ่งเน้นที่ตัวงาน ในขณะที่ปัจจัยจูงใจที่รักษา

สุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น นโยบายและการบริหารงาน สวัสดิการ และสภาพการทำงาน เป็นต้น

จากหลักการของเฮิร์ซเบอร์ก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงิน หรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกรักหรือพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้ท้าทาย เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกว่าคุณมีความหมาย ทำลายความสามารถ ทำแล้วได้มีการพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากตามลำดับ ดังนี้ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และตำแหน่งงาน ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแต่ละด้านในระดับสำคัญมากตามลำดับ ดังนี้ ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในระดับมาก และให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนี้ ปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานและค่าตอบแทน ส่วนปัจจัย

งูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และให้ ความสำคัญในระดับปานกลาง ในด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าใน หน้าที่ การงานและโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

อรัญญา เจริญกุล (2546) ได้ศึกษาปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยงูใจที่บำรุงรักษาจิตใจ พนักงานให้ความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved