

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของ
คนงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาครผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎี แนวคิด และทบทวนวรรณกรรมที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทฤษฎี และแนวคิด

ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg, Frederick.(อ้างถึงในรัตนดิกรณ์ จงวิศาล, 2550:95) กล่าวถึง
ทฤษฎี 2 ปัจจัยเป็นแนวคิดที่ว่าปัจจัย2อย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผล
ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 7 ประการคือ

1.1 เงินเดือน(Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของในแต่ละ
หน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจของคนงาน

1.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของคนงานที่มีต่อ
ความมั่นคงในงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.3 เงื่อนไขและสภาพของงาน(Work conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทาง
กายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อากาศ แสง เสียง

1.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ
และศักดิ์ศรีในสังคม

1.5 นโยบายและการบริหาร(Company procedures) หมายถึง แนวทางการจัดการ
การบริหารงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.6 คุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (Quality of technical
supervision) หมายถึง ความสามารถในการดูแลบังคับบัญชาหรือความสามารถในการยุติปัญหา
และให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7 คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
(Quality of interpersonal relation among peers, with superiors, and with subordinates) หมายถึง
การติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเข้าใจกันเป็นอย่างดีกันระหว่างหัวหน้า
งานและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึง

พอใจในการทำงาน มี 6 ประการ

2.1 ความสำเร็จของงาน(Achievement) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จและทำให้รู้สึกเกิดความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ(Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในรูปของการแสดงการชมเชย การแสดงความยินดีเมื่อได้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ

2.3 ความรับผิดชอบในงาน(Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่ ที่สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากการติดตามและควบคุมงานที่ใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(Advancement)

2.5 ลักษณะของงาน(The work itself) หมายถึง งานที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายในผลสำเร็จ

2.6 โอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (The possibility of growth) การที่บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติม

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Mondy, Wayne R. and Noe, Robert M.(อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ,2542 : 31) กล่าวถึงทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะได้จากความร่วมมือของผู้บริหารและพนักงานในองค์กรทุกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วนคือ

1. การสรรหาพนักงาน(Staffing) หมายถึง กระบวนการเลือกสรรบุคคลมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน รวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้จัดการใช้ในการรับคนเข้าทำงานเพื่อสร้างความสนใจให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าแข่งขันในตำแหน่งที่เปิดรับ โดยการสรรหาพนักงานสามารถสรรหาได้จากภายในและภายนอกองค์กร โดยการสรรหาจากภายในองค์กร เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การยกระดับและการโอนย้าย ในส่วนของการสรรหาจากภายนอกองค์กร เช่นการใช้สื่อโฆษณาต่าง การเข้าไปประชาสัมพันธ์ในสถาบันการศึกษา ตลอดจนการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐบาล

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development) หมายถึงการพัฒนาโดยเน้นไปที่การสอนให้สมาชิกองค์กร ทราบถึงวิธีการในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยให้ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และเน้นการให้ความรู้และทักษะ

แก่สมาชิกองค์กร เพื่อเตรียมเข้าสู่ความรับผิดชอบใหม่ การฝึกอบรมใหม่เอียงที่จะใช้กับบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน

3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์(Compensation and Benefits)

3.1 ผลตอบแทน(Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน มี 2 แบบ

- การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรูปเงินสดโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าและโบนัส โดยดูตามระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น และตามผลการปฏิบัติงาน
- การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม รูปของผลประโยชน์ เช่น การประกันวันหยุดพักผ่อน

3.2 ผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

- ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับรูปของตัวเงิน
- ผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ การได้รับส่วนลดในการซื้อสินค้าของบริษัท

4. ความปลอดภัยและสุขภาพ(Safety and Health) การหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บไข้ก็ตาม ซึ่งอาจจะจัดเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและปราศจากอันตรายต่างๆ

การส่งเสริมความปลอดภัย หมายถึง การดำเนินงานให้คนทำงานเกิดความปลอดภัย โดยการอบรมให้มีความรู้และสร้างความสนใจให้เกิดขึ้น

5. ลูกจ้างและแรงงานสัมพันธ์(Employee and Labor Relations) หมายถึง บทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในฐานะนายจ้างและบุคลากรในฐานะลูกจ้าง ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระดับจุลภาค หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ภายในขอบเขตขององค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารและการจัดการ ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

5.2 ความสัมพันธ์ระดับมหภาค หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่มีผลไม่เพียงแต่ภายในองค์กร แต่จะมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนู เรือนมันใจ(2547) ศึกษายในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความปลอดภัย รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต และปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย การบรรจุเป็นพนักงานประจำที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับ อันดับสุดท้ายต่อลักษณะงานที่มีประกันชีวิตให้ ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับ ประกอบด้วย ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการเข้าทำงานในโรงงานจากคำแนะนำของเพื่อน ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายต่อลักษณะงานที่ทำมีการรับจ้างเหมาเป็นชิ้น ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับแรกต่อเรื่องการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน และให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการได้ทำงานที่ทำหาย ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับ และให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างาน

สุณีย์ จ้อยจรัส(2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้บริหารของสถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวที่มีความอดสาหะขยันอดทนและไม่เกีย่งงาน ตลอดจนแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย ส่วนปัญหาที่สำคัญต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวคือการต่อใบอนุญาตทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการอย่างเร่งรีบ รองลงมาคือด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อย ทำให้เสียเวลาในการดำเนินการเพราะต้องติดต่อหลายหน่วยงาน

ชวาล นิมพิจารณ์(2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท องค์กรหนึ่ง ย่น จำกัด พบว่าพนักงานรายวันซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 37.4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความรับผิดชอบ

ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมฤทธิ์ผล และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ โดยพนักงานรายวันให้ความสำคัญกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าจ้างชีวิตส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

มณฑาทิพย์ วงษ์ครุณี(2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ โดยใช้แนวทางของทฤษฎี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง มาศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับอายุและตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าในด้านปัจจัยใจนั้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออก และโอนย้ายหน่วยงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนความรับผิดชอบความสำเร็จในงานที่ทำและลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้น อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร ส่วนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และ สภาพการทำงาน นั้นได้รับความสำคัญในระดับปานกลาง

สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย เทียบกับอายุ และตำแหน่ง พบว่าพยาบาลทหารอากาศที่อายุน้อยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสอง ที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พยาบาลทหารอากาศที่มีตำแหน่งสูงให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง