

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวความคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมือง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาดังต่อไปนี้

ทฤษฎี และแนวความคิด

แนวความคิดด้านการตัดสินใจเข้าทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Dual Theory)

Herzberg, Frederick (อ้างถึงในรันดิกรณธ์ จงวิศาล, 2550: 95) กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยเป็นแนวคิดที่ว่าปัจจัย 2 อย่างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 7 ประการคือ

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน

1.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.3 เงื่อนไขและสภาพของงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อากาศ แสง เสียง

1.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

1.5 นโยบายและการบริหาร (Company procedures) หมายถึง แนวทางการจัดการ การบริหารงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.6 คุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (Quality of technical supervision) หมายถึง ความสามารถในการดูแลบังคับบัญชาหรือความสามารถในการยุติปัญหาและให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7 คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Quality of

interpersonal relation among peers, with superiors, and with subordinates)
 หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเข้าใจกันเป็น
 อย่างดีกันระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความ
 พึงพอใจในการทำงาน มี 6 ประการ

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจน
 เกิดผลสำเร็จและทำให้รู้สึกเกิดความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับทั้ง
 จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในรูปของการแสดงการชมเชยการ
 แสดงความยินดีเมื่อได้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ

2.3 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการ
 ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่ ที่สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจาก
 การติดตามและควบคุมงานที่ใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (Advancement)

2.5 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ซึ่ง
 เป็นงานที่น่าสนใจในที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายในผลสำเร็จ

2.6 โอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (The possibility of growth) การที่
 บุคคลในองค์การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการ
 ฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

มนู เรือนใจมัน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอเมืองสมุทรสาคร” วิธีการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครจำนวน 100 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับปานกลางทุกปัจจัย 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

มณฑาทิพย์ วงษ์ครุณีย์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกโอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ” วิธีการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ/พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและโรงพยาบาลจันทบุรุษเบกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 90 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอรูปแบบรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยใช้แนวทางของทฤษฎี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับอายุและตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าในด้านปัจจัยจูงใจนั้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนความรับผิดชอบความสำเร็จในงานที่ทำและลักษณะ

งานที่ปฏิบัตินั้น อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยค่าเงิน ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร ส่วนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และ สถานภาพการทำงาน นั้นได้รับความสำคัญในระดับปานกลางสำหรับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย เทียบกับอายุและตำแหน่ง พบว่า พยาบาลทหารอากาศที่อายุน้อยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสอง ที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พยาบาลทหารอากาศที่มีตำแหน่งสูงให้ระดับความสำคัญของปัจจัย ทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง

สุณีย์ จ้อยจำรัส (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในอำเภอเมืองสมุทรสาคร” วิธีการศึกษาใช้การเก็บ รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มประชากรจำนวน 65 ราย ซึ่งเป็นผู้บริหารของสถาน ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร และเป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็งไทยที่ ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ พบว่า ผู้บริหารของสถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ให้ ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนและไม่เคยงาน ตลอดจน แรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย ส่วนปัญหาที่ สำคัญต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวคือการต่อใบอนุญาตทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและ มีระยะเวลาดำเนินการอย่างเร่งรีบ รองลงมาคือด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อย ทำให้เสียเวลาในการ ดำเนินการเพราะต้องติดต่อหลายหน่วยงาน

ชวาล นิมพิจารณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด” วิธีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก พนักงาน จำนวน 350 คน และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ พบว่า พนักงานรายเดือนซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 37.4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้าน ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมฤทธิ์ผล และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ โดยพนักงาน รายเดือนให้ความสำคัญกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าเงินชีวิต ส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน เงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการสอนและการแนะนำ

เทคนิค ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยใช้แนวทางของทฤษฎี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับอายุและตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับสำคัญมาก ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน ด้านนโยบายการและบริหาร ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงานงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ และในส่วนของปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านความรับผิดชอบในงานตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved