

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานใด ๆ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 7 ประการ (7M's) ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรเครื่องมือ การบริหารจัดการ การตลาด และเวลา ในปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวนี้ “บุคลากร” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์กรใดจะเจริญก้าวหน้าหรือถดถอยขึ้นอยู่กับบุคลากร ถ้าได้บุคลากรดี มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีการสร้างเสริมแรงจูงใจอย่างสม่ำเสมอ องค์กรนั้นก็จักก้าวหน้าเจริญรุ่งเรืองตลอดไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีความสำคัญกับการสร้างเสริมแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเจตคติที่ดีแก่บุคลากร ให้มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสร้างเสริมแรงจูงใจในการบริหารบุคลากรจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 203) ได้เน้นว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจในงานเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ทุกระดับ พึงสร้างให้มีในหน่วยงานของตน เพราะจะเป็นกุญแจหรือ หัวใจสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรที่ผลิตและจำหน่าย กระแสไฟฟ้าให้แก่ลูกค้า ซึ่งเป็น โรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่บางปู อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ และประชาชน เนื่องจากการผลิตและการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าเป็นกระบวนการ ธุรกิจ ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งของบุคลากร จึงจะสามารถทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงไฟฟ้าบางปูดำเนินธุรกิจไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มองเห็นว่าการสร้างเสริมแรงจูงใจต่อพนักงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยตรง จึงน่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากร ดังนั้นเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรได้ศึกษาถึงการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผล ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัด

สมุทรปราการ เพื่อนำผลการวิจัยไปเสนอแนะและเป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการบริหารงาน
ทรัพยากรบุคคลของ โรงงานไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานโรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

สมมุติฐานการวิจัย

การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน
โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 152 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
108 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 2.1.1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน การอบรมสัมมนา

- 2.1.2 การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

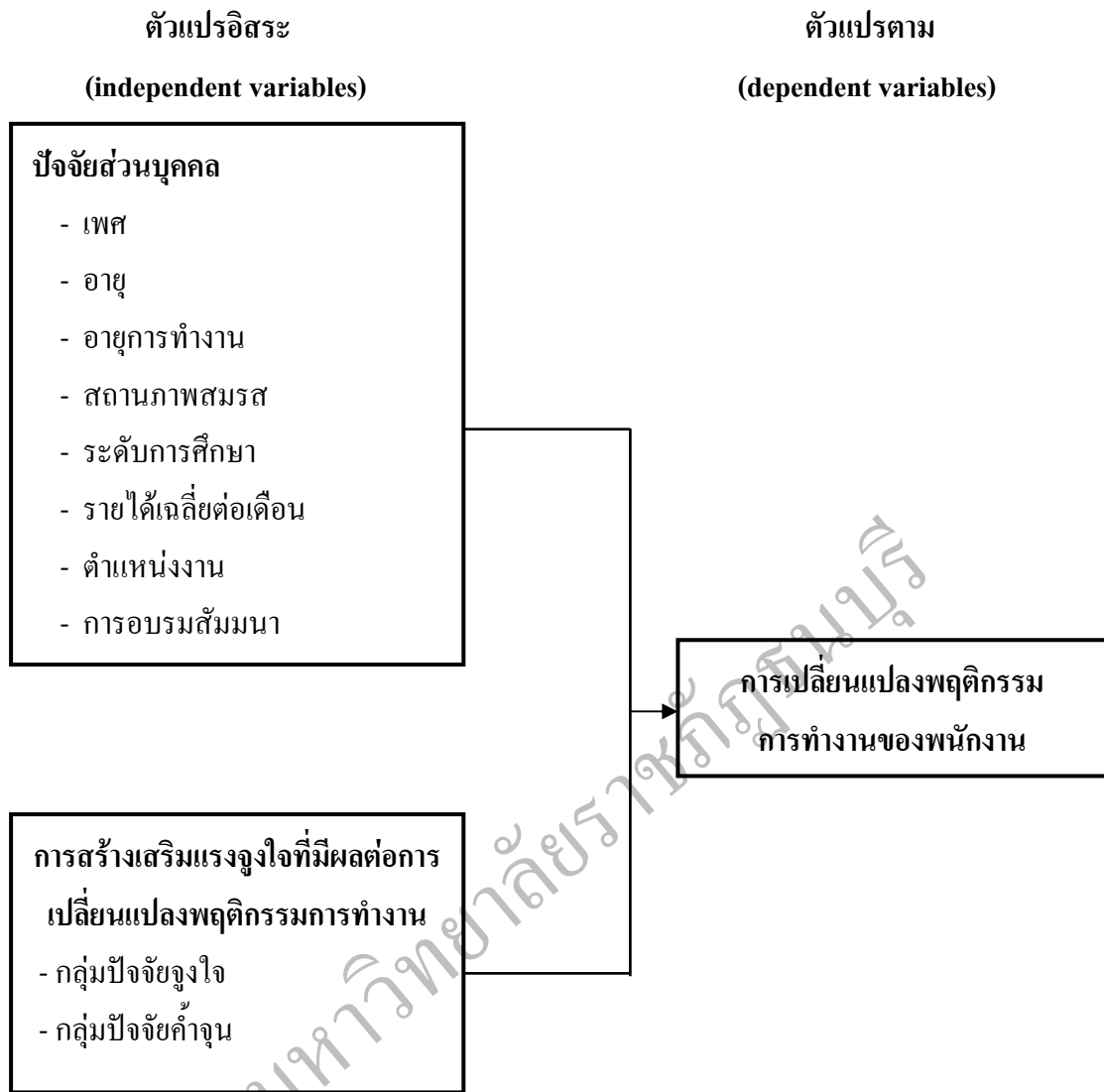
(1) กลุ่มปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การศึกษาอบรมสัมมนาดูงาน

(2) กลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation-Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดเป็นสิ่งที่ให้พลังกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรม แรงกระตุ้นที่มีการกำหนดไว้จะเป็นตัวบังคับทิศทางของพฤติกรรมบุคคลให้ไปในทิศทางที่ต้องการและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ตามเวลาที่มีแรงกระตุ้น

การสร้างเสริมแรงจูงใจ หมายถึง คุณภาพหรือความเข้มข้นของแรงจูงใจ การสรรหาแรงจูงใจใหม่ ๆ มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการ

และมีความยั่งยืน บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพอใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ
ต้องการ

พฤติกรรม หมายถึง การทำกิจกรรมหรือปฏิบัติที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทาง
อารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
อยู่ตลอดเวลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อผู้บริหารงานบุคลากรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและ
ปรับปรุงคุณภาพหรือความเข้มข้นของแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานไป
ในทิศทางที่ต้องการ
2. เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการสร้าง
ความพึงพอใจ ความมีคุณค่าให้แก่บุคลากร
3. ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการทำวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพ
แรงจูงใจต่อไป