

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตของลูกจ้างได้ถูกบั่นทอนลง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงปัญหาภายในองค์กร ซึ่งจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพื่อให้ผ่านปัญหาต่างๆไปด้วยดี ผู้บริหารจึงต้องมุ่งพยายามที่จะหาวิธีลดหย่อนความสับสนเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง กล่าวได้ว่า ในสังคมไทยนั้นภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าเดิมมาก และมีปัญหาการถูกให้ออกจากงาน แนวความคิดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำย่อมเป็นพื้นฐานที่ควรได้รับการวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงตลอดเวลา สภาพของการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการสัญจรไปมา นอกจากนี้สำหรับผู้มีรายได้ต่ำหรือมีภาระกิจความรับผิดชอบสูง การทำงานล่วงเวลาเกินเหตุผล ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมเสื่อมลง การบริหารพนักงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีมาตรการพิเศษที่ได้มีการแก้ไขปรับปรุงตลอดเวลา ตลอดจนแม้แต่การให้ค่าตอบแทนเพิ่มและช่วยให้มีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการผลิตดีขึ้นให้พร้อมกัน ก็เป็นสิ่งที่นับว่าเป็นภารกิจที่ทำหายความสามารถ

พนักงานเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กรอย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นเพียงสิ่งของวัสดุหรือเครื่องจักร ที่ช่วยให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้น พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณค่าที่องค์กรต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าพนักงานในองค์กรล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ยังยอมรับว่า การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (วิลาวรรณ รัตพิศาล, 2550, หน้า 28)

พฤติกรรมจะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสาเหตุหรือต้นเหตุอันได้แก่ ความต้องการต่างๆของบุคคลโดยตรง และระดับการจูงใจยังขึ้นต่อบัจจัยอีกหลายๆอย่าง เช่น ความพยายาม ความสามารถ ทักษะ อิทธิพลของกลุ่ม เทคโนโลยี โครงสร้างของสังคม เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจูงใจ ประสบการณ์ การเรียนรู้ การศึกษา การอบรมฯ ซึ่งเรียกว่าการสั่งสมการเรียนรู้ หรือการขัดเกลาทางสังคมของแต่ละบุคคลที่สะสมรวบรวมมาตั้งแต่เด็ก จนเติบโตเป็นผู้ใหญ่นั้น ก็จะมีการสร้างเป้าหมาย หรือการสร้างแบบแผนของพฤติกรรม รวมถึงวิธีคิดภายในตัวเองขึ้น เป็นผลทำให้เกิดแบบแผนของพฤติกรรมและวิธีคิดซึ่งจะกลายเป็นพื้นฐานการจูงใจสำหรับพฤติกรรมในอนาคต (สุจิตรา ชนานันท์, 2550, มิถุนายน 14)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าพนักงานมีกำลังใจในการทำงานที่ดีหรือสูง แสดงว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานในองค์กรอยู่ในสภาพที่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี แสดงว่าพนักงานมีความรู้สึกกระแวง ไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าอยู่ในระดับใด จึงเป็นเรื่องจำเป็นขององค์กร เพื่อจะนำผลมาพิจารณาและสนับสนุนให้กำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพราะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นจนงานสำเร็จ (วิสา รุ่งโรจน์สัตย์, 2545, หน้า 2) แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ ในการบริหารงานขององค์กรใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยปกติ คนจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียงร้อยละ 20-30 แต่เมื่อได้รับการจูงใจ คนจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ 80-90 จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น หากได้รับการจูงใจที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคล (สังคม สุภรัตน์กุล, 2546, หน้า 31)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ต่างก็มุ่งที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ และปฏิบัติต่อกันอย่างฉันท์มิตร กำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ในตัวบุคคลโดยไม่ยากนัก หากมีเหตุหรือแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคล ก็จะกลายเป็นตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน ปริมาณของผลผลิต และสร้างทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในแนวบวก นอกจากนี้ผลที่หน่วยงานหรือองค์กรจะได้รับจากการที่คนในหน่วยงานนั้นมีกำลังใจที่ดีก็คือความสามัคคี ความรักและยึดมั่นในหน่วยงาน ซึ่งถือว่าเป็นพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นอยู่ได้ด้วยความมั่นคง (ปรียา จินาโต, 2543, หน้า 2-3)

เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) มีปัญหาในการปฏิบัติงานงานในช่วงระยะเวลาไม่นาน และลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นจากสถิติระหว่างเดือนตุลาคม 2550-กันยายน 2551 (สำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี), 2552, หน้า 23) พบว่ามีอัตราการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 38 ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเสนอ

หัวหน้าหน่วยงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน ตลอดจนการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวให้มีกำลังใจดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศในที่สุด

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และฝ่ายงาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ ผู้บริหารสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) และผู้บริหารหน่วยงานในสังกัด ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) ซึ่งจำแนกเป็นลูกจ้างชั่วคราวแขวงทางหลวงลพบุรีที่ 1 และลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบำรุงทางสิงห์บุรี รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 1,035 คน (กรมทางหลวง, 2552, มีนาคม 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน (Yamane) (ประคอง กรวรรณสุด, 2542, หน้า 10) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 289 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

1) ชาย

- 2) หญิง
- 2.1.2 อายุ
 - 1) ต่ำกว่า 25 ปี
 - 2) 25 – 34 ปี
 - 3) 35 – 44 ปี
 - 4) 45 – 54 ปี
 - 5) ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป
- 2.1.3 สถานภาพสมรส
 - 1) โสด
 - 2) สมรส
 - 3) หย่าร้าง
 - 4) หม้าย
- 2.1.4 จำนวนบุตร
 - 1) ไม่มีบุตร
 - 2) 1 คน
 - 3) 2 คน
 - 4) มากกว่า 2 คนขึ้นไป
- 2.1.5 ระดับการศึกษา
 - 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาตรี
 - 3) สูงกว่าปริญญาตรี
- 2.1.6 หน่วยงานที่สังกัด
 - 1) แขวงทางหลวงชนบทบุรีรัมย์
 - 2) แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า)
 - 3) แขวงทางหลวงบุรีรัมย์ที่ 1
 - 4) สำนักงานบำรุงทางสิงห์บุรี
 - 5) แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 1
 - 6) แขวงทางหลวงบุรีรัมย์ที่ 2 (ลำน้ำราษายณ์)
- 2.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1) น้อยกว่า 3 ปี
 - 2) 3 – 6 ปี
 - 3) 7 – 10 ปี
 - 4) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

2.1.8 ฝ่ายงาน

- 1) ฝ่ายปฏิบัติการ
- 2) ฝ่ายวิศวกรรม
- 3) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 2.2.1 ความมั่นคง
- 2.2.2 ความปลอดภัย
- 2.2.3 ความก้าวหน้า
- 2.2.4 ลักษณะงาน
- 2.2.5 ค่าตอบแทน
- 2.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลูกจ้างชั่วคราว / พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และ/หรือมีการกำหนดระยะเวลาจ้าง ที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละแขวงกระทรวงฯ / สำนักงานบำรุงทางฯ ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันหรือเป็นตัวกระตุ้นให้ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด สำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) แสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานเพื่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวิจัยได้แก่ ความมั่นคง ความปลอดภัย ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. หน่วยงานในสังกัด หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในเขตความควบคุม/รับผิดชอบ ของสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี)

4. ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความสุข และรู้สึกมั่นคง ในการปฏิบัติงาน

5. ความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานด้วยปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน

6. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การสัมมนา การได้เลื่อนระดับสายการบังคับบัญชา การได้รับความยุติธรรม และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

7. **ลักษณะงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความถนัดเฉพาะหรือความสามารถในการทำงาน ซึ่งงานมีความน่าสนใจและได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา

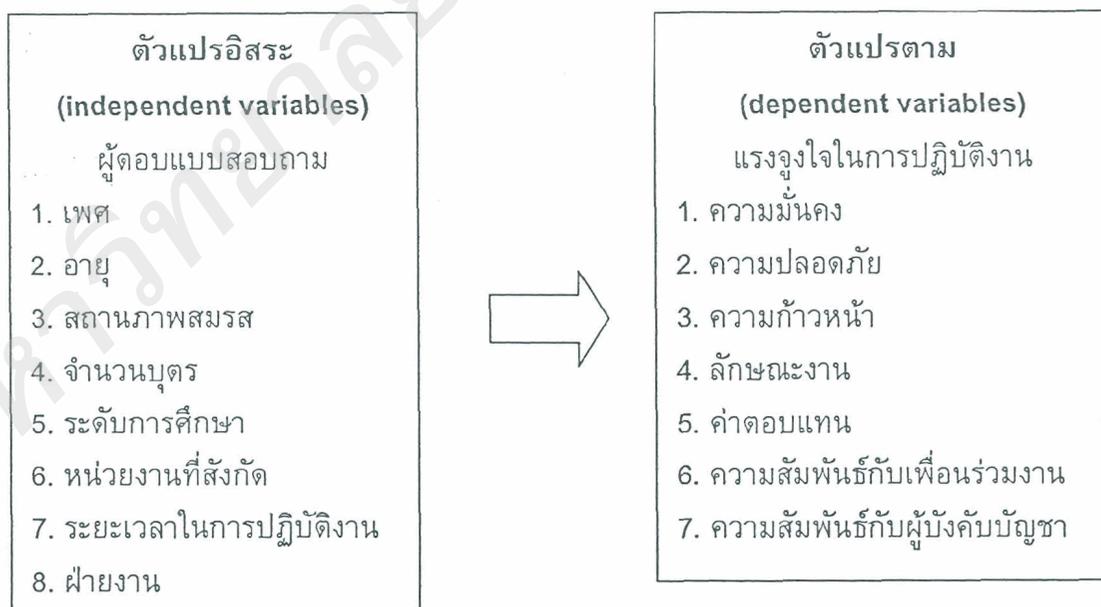
8. **ค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดราชการที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาที่ลูกจ้างชั่วคราวพึงจะได้รับ เพื่อนำไปใช้อย่างเพียงพอ

9. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงานว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

10. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกจ้าง/พนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจและปัญหาในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 9 (ลพบุรี) ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของ บรูซ, และเปปีโตน (Bruce, & Pepitone, 1999, pp.20-34) ในด้านความมั่นคง ความปลอดภัย และความก้าวหน้า และแนวคิดของชิพเพค, มาร์สแลนด์, และอัลเมอร์ (Syptak, Marsland, & Ulmer, 1999, p.53) ในด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี) แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และฝ่ายงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี