

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นภาวะและต้นทุนของบริษัท เนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่าในการลงทุนในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียสภาพพจน์ขององค์กรหากมีอัตราการลาออกสูงซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่อยู่กับองค์กรและทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรซึ่งผลกระทบต่างๆ เหล่านี้ทำให้องค์กรหลายแห่งพยายามที่ธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรในองค์กรหากองค์กรใดสามารถที่จะค้นปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดโดยความสูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดจากการลาออกนี้สามารถตีค่าออกมาในรูปของตัวเงิน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนและเป็นที่น่าสนใจของผู้บริหารทำให้สามารถมองเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้และการแก้ไขความสูญเสียที่เกิดขึ้นจะช่วยองค์กรลดค่าใช้จ่ายในด้านอัตราจ้างเนื่องจากการสูญเสีย ค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างการฝึกอบรมและพัฒนาช่วยลดลงนอกจากนี้จะช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรกับพนักงานอันจะส่งผลดีให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรการมีประสิทธิภาพในการทำงานสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและทำให้องค์กรสามารถอยู่ในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงได้ต่อไป

นอกจากนี้ยังพบปัญหาทางด้านการแข่งขันแรงงานจากบริษัทที่ผลิตสินค้าประเภทเดียวกันหรือมีทำเลที่ตั้งใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะพื้นที่ที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมบริษัทต่างๆ อยู่ภายใต้ตลาดการแข่งขันด้านแรงงานถูกควบคุมดูแลภายใต้กฎหมายแรงงานและการตรวจสอบจากภาครัฐทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทดังกล่าวซึ่งถือเป็นทางเลือกที่ดีของพนักงาน โดยพนักงานจะทำการเปรียบเทียบรายได้สวัสดิการและปัจจัยต่างๆ จากแต่ละดังนั้นการมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอต่อองค์กรแต่ควรทำการศึกษาถึงวิธีการที่จะธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีทักษะความชำนาญในการทำงานเอาไว้ให้อยู่กับองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด โดยต้องคำนึงถึงการแข่งขันแย่งชิงแรงงานจากองค์กรอื่นๆ ด้วยเนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จะสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้แรงงานอยู่กับองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในสภาพการแข่งขันซึ่งนับวันจะเป็นการยาก

ในการจูงใจคนให้ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน โดยต้องอาศัยปัจจัยต่างๆสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร อาทิเช่น ความมั่นคงรายได้สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานที่ทำงานอยู่และทำการศึกษาถึงวิธีการที่จะรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีทักษะความชำนาญในการทำงานให้อยู่กับองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุดมีการแก้ไขปัญหาโดยใช้ปัจจัยต่างๆเพื่อดึงดูดพนักงานเช่นรายได้สวัสดิการต่างๆความมั่นคง ความก้าวหน้าเพื่อให้พนักงานพึงพอใจมากที่สุด

จากปัญหาข้างต้นผู้ศึกษาจึงศึกษางานต่างๆพบว่าแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรทั้งยังเป็นตัวทำนายการลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานหากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความผูกพันกับองค์กรระดับใดและปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานเพื่อจะนำผลศึกษาไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลของบริษัทต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กลอบอล ซีด จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอล ซีด จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีด จำกัด

### สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีด จำกัด
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีด จำกัด

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

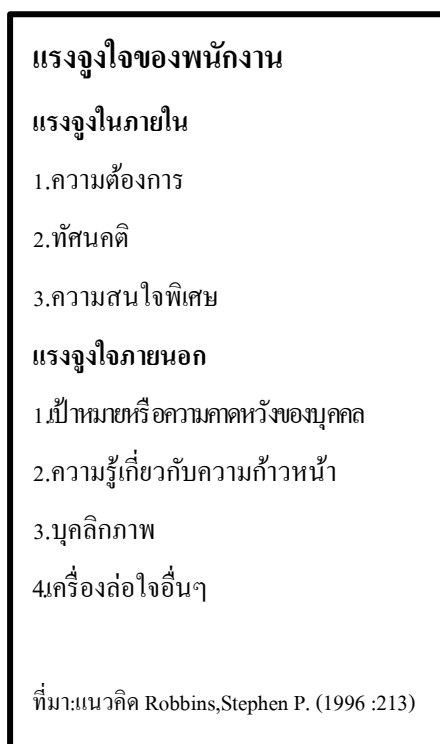
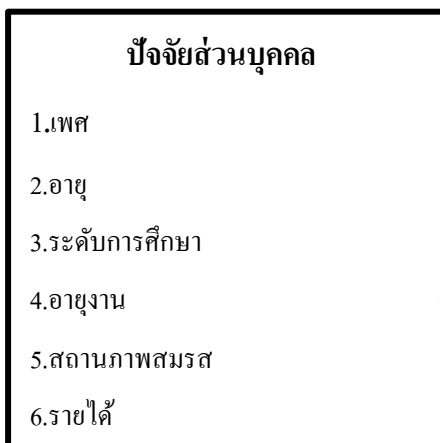
จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัท กลอบบอลซีล จำกัด โรงงานจังหวัดระยอง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

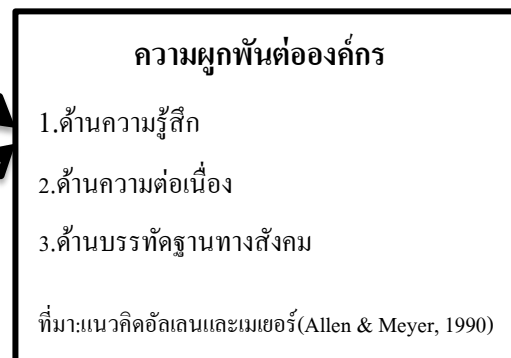
- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้
- แรงจูงใจของพนักงาน ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน คือ ความต้องการ ทัศนคติ ความสนใจพิเศษ 2) แรงจูงใจภายนอก คือ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับ ความก้าวหน้า บุคลิกภาพ เครื่องล่อใจอื่นๆ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท กลอบอลซิด จำกัด โรงงานจังหวัดระยองจำนวน 78 คน
2. ด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซิด จำกัด ในด้านปัจจัยพื้นฐาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
3. ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา เดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2557
4. พื้นที่การศึกษาครั้งนี้ โรงงานจังหวัดระยอง

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรและวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละฝ่ายและรวมถึงวิศวกรผู้ช่วยวิศวกรของบริษัท กลอบอลซิด จำกัด โรงงานจังหวัดระยอง
2. แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรประสบความสำเร็จต่อไป
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

6. ความต้องการ หมายถึง จากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

7. ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม

8. ความสนใจพิเศษ หมายถึง การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆมากกว่าปกติ

9. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล หมายถึง เช่นพนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

10. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า หมายถึง คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นยอมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

11. บุคลิกภาพ หมายถึง ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่นนักปกครองผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี

12. เครื่องล่อใจอื่นๆ หมายถึง มีสิ่งล่อใจหลายๆอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่นการให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment)