

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้างสวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำโดยตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและการได้รับ โอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น แรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความปรารถนา เป็นพลังผลักดันภายในใจที่จะเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์หรือทำอะไรที่ผิดแผกไปจากเดิม อย่างไรก็ดี พฤติกรรมที่กล่าวมาได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดพลังผลักดันในใจนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งคนสามารถทำอะไรโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพียง 20–30% เท่านั้น แต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 80–90 เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง (สมคิด กลับดี, 2548, หน้า 2) คนที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ คนที่มีความทุ่มเทและพยายามทำงานมากเป็นพิเศษกว่าคนอื่น คือเป็นคนที่ยึดทำงานมากกว่าคนอื่น บางทีเรามักพบว่าคนที่มีความสามารถมากกว่าคนอื่น ทำงานสู่คนที่มีความสามารถน้อยกว่าแต่มีความขยันมากกว่าไม่ได้ การจูงใจ เป็นการสร้างความปรารถนาที่ทำงานบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคล คนที่มีความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียด และความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นขยันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน (ชลิดา ศรมณี, 2554, หน้า 38)

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้นั้น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความ

พึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

อย่างไรก็ตาม การสรรหาเป็นกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหามาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์การ (Carrell & Kuzmits, 1986) เป็นกระบวนการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์การมาเพื่อทดสอบ คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่าง ๆ (Crouch & Jamison, 1995)

การสรรหาบุคลากรจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์การในระยะยาว เพราะหากองค์การสามารถจงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกนั้น องค์การก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมมาสมัครงานไม่ว่าองค์การนั้นจะมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพียงใด องค์การนั้นอาจจะต้องเผชิญปัญหาที่กระทบเป็นลูกโซ่จากปัญหาความไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลากรดังกล่าว ดังนั้น องค์การหลายองค์การที่ตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาของทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การจึงยินดีจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงาน (สุนันทา เลาहनันทร, 2542)

ในปัจจุบันหลายองค์การกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาและรักษาพนักงานเก่งๆ ให้อยู่กับองค์การ เนื่องจากตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานประจำที่ได้รับค่าตอบแทนสูงเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่คำตอบของคนทำงานในยุคนี้ ดังนั้น องค์การต้องปรับตัวและวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ที่สำคัญต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่คนทำงานยุคนี้ต้องการ เพราะพวกเขาพร้อมจะเปลี่ยนงานเสมอหากได้รับโอกาสที่ดีกว่า อีกทั้งในปัจจุบันทัศนคติในการเลือกงานของคนยุคนี้ ก็ยังหันมาให้ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์การที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียงมายาวนาน ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าเติบโต มากกว่าการเลือกที่เงินเดือนและสวัสดิการ ขณะที่การได้ทำงานในองค์การที่มีความน่าสนใจให้เรียนรู้ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์การแห่งนั้น นอกจากนี้ยุคปัจจุบันยังเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการอย่างรวดเร็ว ตลาดแรงงานก็มีการแข่งขันสูงมากเช่นกัน แต่การได้ทำงานในที่ทำงานดี ๆ มีโอกาส

เจริญก้าวหน้าในสายงานก็ยังคงเป็นเป้าหมายของคนจำนวนมากที่มั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง (นิตยา ชื่นอรมณ, 2558)

สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยก่อตั้งขึ้นและทำการจดทะเบียนนับตั้งแต่ พ.ศ. 2496 ทั้งนี้ สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการขององค์การให้มาสมัครงานองค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การมีตัวเลือกมากขึ้น ดังนั้นในปัจจุบันองค์การหลายแห่งจึงพยายามที่จะสร้างตนเองให้เป็นองค์การที่พนักงานเลือกที่จะมาทำงานด้วย โดยการสร้างคุณค่าและทำให้องค์การมีชื่อเสียงในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่ากับการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และเมื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติที่องค์การต้องการได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพนักงานเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย และนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในการคัดเลือก สรรหา บุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์การ อันจะเป็นการได้บุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายและทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้

### คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยของบุคลากรอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

## สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยส่วนบุคคลของด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

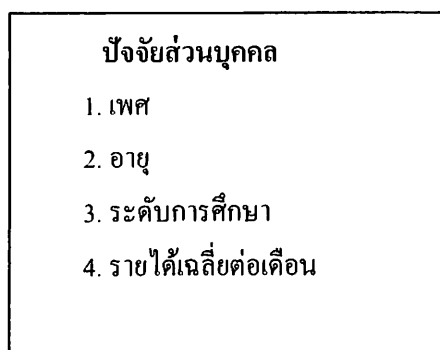
สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยส่วนบุคคลของด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปร ด้านตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตัวแปรตามแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดทางการวิจัยดังนี้

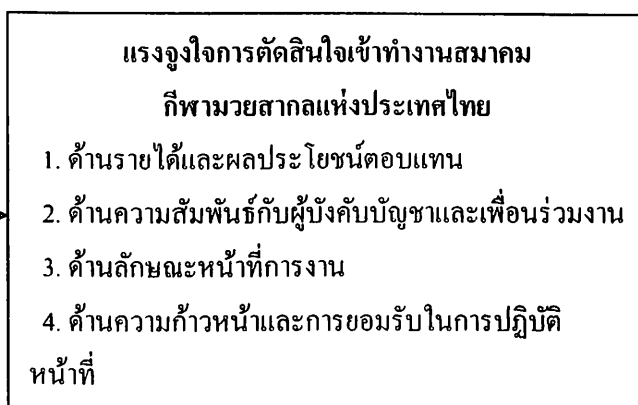
### ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)



### ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษา

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

### 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

2.2.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2.3 ด้านลักษณะหน้าที่การงาน

2.2.4 ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่

2.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่

### 3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย จำนวน 40 คน (สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย, 2563) ผู้วิจัยกำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะระหว่างเดือนธันวาคม 2562 - เดือนเมษายน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข มีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามต้องการหรือคาดหวังไว้ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

**ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ รวมถึงค่าครองชีพและสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและอื่นๆ มีความเหมาะสม และระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและที่ชัดเจน

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความสามัคคี ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

**ด้านลักษณะหน้าที่การงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติมีความเหมาะสมและความชัดเจน ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและกระตุ้นให้ออกปฏิบัติหน้าที่ การรับมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงาน

**ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น อันเป็นผลมาจากผลการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน

**ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ