



แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ไทยเคียววาไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด

Motivation factors affect to satisfaction level of the personnel of

THAI KYOWA BIOTECHNOLOGIES CO., LTD.

ฐิติพร เสถียรพันธุ์¹ และ พนิดา สุรชัยกุลวัฒนา²

¹ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 1612014015@live4.utcc.ac.th

²ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, Panita_sur@utcc.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววา ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววา ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 130 ตัวอย่าง ซึ่งมาจากการเลือก (Selection) กลุ่มที่เฉพาะเจาะจงมาศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยการวิเคราะห์ใช้วิธีการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลของงานวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียววาไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

ABSTRACT

The research topics of “Motivation factors affect to satisfaction level of the personnel of THAI KYOWA BIOTECHNOLOGIES CO., LTD.”. The purpose of the research was investigated motivation factors affect to satisfaction level of the personnel of THAI KYOWA BIOTECHNOLOGIES CO., LTD. The sample of the research comprised amount 130 personnel from selection focus groups by using questionnaire was used as an analytical tool. The statistic used to analyze data was Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) by statistic analytical method (Multiple Linear Regression) at the significant level of .05



The results of the research found that motivation factor and hygiene factor affect to satisfaction level of the personnel of THAI KYOWA BIOTECHNOLOGIES CO., LTD. Motivation factors about the job characteristic, progress, respect, achievement and hygiene factors about relationship (with colleagues), relationship (with supervisor), policy and management, working condition and job stability affect to satisfaction level of the personnel

Keywords: Motivation, Motivation factors, Hygiene factors

1. บทนำ

เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างรุนแรงในทุกๆอุตสาหกรรมทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ดังนั้นองค์กรธุรกิจต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านความเสี่ยงและความสามารถในการแข่งขัน โดยจะต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารข้อมูลที่รวดเร็ว การบริหารจัดการและการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลของผู้บริหาร ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากสภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวทางบริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยี จำกัด ที่ดำเนินการผลิตเกี่ยวกับกรดอะมิโนซึ่งใช้ในกระบวนการผลิตอาหาร เครื่องสำอาง และเป็นส่วนประกอบทางเภสัชกรรม โดยการผลิตจะมีการใช้เครื่องจักรและกระบวนการที่มีความทันสมัยซึ่งในปัจจุบันลูกค้ามีความใส่ใจในคุณภาพและตระหนักถึงความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์เป็นอย่างมาก ในการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายผลิต ฝ่ายประกันคุณภาพ ตลอดจนฝ่ายสนับสนุนอื่นๆ จึงต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรของทุกส่วนงานจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันองค์กรมีข้อด้อยซึ่งข้อด้อยคือมีโนเข้ามาเป็นจำนวนมากทำให้ต้องมีการขยายขนาดโรงงานเพื่อเพิ่มจำนวนสายการผลิตและเครื่องจักรเพื่อให้มีกำลังการผลิตที่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าทำให้องค์กรต้องใช้นักบุคลากรในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ปัญหาที่พบตามมาพบว่าพนักงานมีจำนวนลดลงในทุกปีทำให้เกิดความขาดแคลนพนักงานภายในองค์กร สาเหตุเนื่องมาจากมีจำนวนพนักงานลาออกเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ โดยมีสถิติการลาออกในปีพ.ศ.2558 จำนวน 3 คน, พ.ศ.2559 จำนวน 5 คน และพ.ศ.2560 จำนวน 13 คน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมากทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงาน ในการจัดอบรม ตลอดจนทำให้องค์กรขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน เพราะขาดพนักงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งทั้งหมดทั้งมวลที่กล่าวมานั้น การตัดสินใจลาออกหรือการจะร้องอยู่ในองค์กรของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ทางบริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยี จำกัด จึงต้องแสวงหากลยุทธ์ในการจูงใจเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุได้ตามเป้าหมาย ถ้าบริษัทฯ ไม่มีความใส่ใจในเรื่องของแรงจูงใจนั้นย่อมส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งอาจจะมีการแสดงออกในหลายรูปแบบ เช่น การขาดงาน การปฏิบัติงานไม่ได้ตามเป้าหมาย ตลอดจนการลาออกจากงาน การกระทำเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลเสียต่อองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถตรงต่อความต้องการของบริษัทฯ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร



2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด

3. การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด จำนวน 130 คน ซึ่งมาจากการเลือก (Selection) กลุ่มที่เฉพาะเจาะจงตามโครงสร้างองค์กรของบริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการออกแบบสอบถามใช้การคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553: 45) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้ n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

N = จำนวนพนักงานประจำของบริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น กำหนดให้ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ .05

จากสูตรการคำนวณดังกล่าวสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{130}{1 + (130)(.05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1.325}$$

$$n = 98.11$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 98 ตัวอย่าง ดังนั้นเพื่อป้องกันความผิดพลาดทางผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 130 ตัวอย่าง ซึ่งมาจากการเลือก (Selection) กลุ่มที่เฉพาะเจาะจง (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2553: 137) ตามโครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ มาศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมถึงจำนวนพนักงานประจำทั้งหมดของบริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามชนิดเลือกตอบโดยอ้างอิงปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านจิตจากทฤษฎีของ Herzberg ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำของบริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด จำนวน 130 คน และนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ทางสถิติ



2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกเพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้งานในขั้นตอนถัดไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการประมวลผล

3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Multiple linear Regression

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Multiple linear Regression

4. ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ พนักงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ พนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน



พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ความคิดเห็นต่างๆที่ได้เสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ งานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสภาพชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสภาพชีวิตส่วนตัวไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ พนักงานมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพราะเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ฝ่ายบริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายองค์กรให้พนักงานทราบ

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอ



สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ การทำงานกับบริษัททำให้รู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นคง

5. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียววา-ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สำหรับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เนื่องจากเมื่อพนักงานปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า พนักงานก็จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมามีคุณภาพที่สุด นั้นหมายถึงการได้รับคำชมเชย ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งจากหัวหน้างานซึ่งก็จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ผลที่ตามมาจะทำให้พนักงานต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน ในทางกลับกัน หากพนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถแต่องค์กรกลับไม่เห็นความสำคัญ หัวหน้างานไม่ให้การยอมรับ การทำงานของพนักงานก็จะไม่เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับความสามารถของพนักงาน ไม่ปิดกั้นความคิดต่างๆของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในงานและก่อประโยชน์ให้กับองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินธุรกิจด้วยเช่นกัน ซึ่งซูเกียริติ ยิมพวง (2554) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานีผลการวิจัยว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (อายุ ระดับการศึกษา และรายได้) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของการยอมรับนับถือ

2. ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าองค์กรมีการมอบหมายงานอย่างเพียงพอ และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน อีกทั้งองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานและการบริหารจะยิ่งช่วยให้พนักงานเกิดความยินดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมั่นใจว่านโยบายและการบริหารขององค์กรนั้นสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับตัวเองได้ โดยรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงานถึงแม้จะมีโอกาสก็ตาม ซึ่งอรรณพ จันทร์ชื่น (2550) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดิเอ็มพีเวิลด์ว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ที่มีผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มาก โดยปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

อย่างไรก็ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่ก็มีทัศนคติในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัตินั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยสิ่งที่ทาง



ผู้บริหารองค์กรควรคำนึงถึง คือ การเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก (Robbins, & Coulter, 2005, : 395-396) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีปัจจัยที่ทำให้มีผลทางจิตใจ เช่น ความสำเร็จ และการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์กพบว่า ความพึงพอใจและแรงกระตุ้นของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจจะทำได้ในหลายลักษณะด้วยกัน เช่น การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน แต่วิธีที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การกระจายงาน การโอนย้าย การหมุนเวียนงาน หรือแม้แต่การสร้างงานที่มีความท้าทายมากขึ้น เพื่อไม่ให้พนักงานทำงานอยู่ในบทบาทเดิมซ้ำๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความพึงพอใจ อีกทั้งพนักงานอาจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่แปลกไปจากเดิมทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรขึ้นอีกด้วย

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียวเวไบโอเทคโนโลยี จำกัด นั้น พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำหรับผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของเบลล์-ราวด์ทรี, คาโรลีน (Bell Rountree, & Carolyn, 2004) พบว่าลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจต่อองค์กรสูงขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำองค์กร และงานวิจัยพบว่าระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนกับความพึงพอใจในงานของลูกจ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจูนมีมากกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้า

จากผลการวิจัยผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานในองค์กร เช่น เงินเดือน รถคู่สำหรับรับ-ส่งพนักงาน, Sport club, ประกันกลุ่ม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น เป็นต้น เพื่อให้สวัสดิการที่ได้รับตอบสนองความต้องการของพนักงานมากที่สุดเพื่อจะได้เป็นการสร้างกำลังใจให้กับพนักงานภายในองค์กร โดยองค์กรจะต้องพยายามที่จะลดปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนให้น้อยที่สุด

2. ด้านลักษณะงาน ควรมีการหมุนเวียนงานภายในแผนกเพื่อให้เกิดความรู้และความหลากหลายในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับประสบการณ์จากการทำงานใหม่และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน



3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรจัดให้มีการพัฒนางานในสายงานนั้นๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมตามตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการระบุหลักเกณฑ์ในความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามสายงานที่พนักงานได้ทำอยู่

4. ด้านสภาพของการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันขั้นพื้นฐานที่ได้มาตรฐานให้กับพนักงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยคอยตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงนโยบายความปลอดภัย และจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของพนักงานเป็นประจำทุกปี

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.พนิดา สุรัชกุลวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนให้กำลังใจในการทำบทความวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจนสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ Mr.Akira Tsukihashi ประธาน บริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด ที่ได้เปิดโอกาสให้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์กร รวมถึงพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น ซึ่งทำให้บทความวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ที่มีพระคุณอย่างยิ่งในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้เสมอมาจนสามารถทำให้บทความวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ทางผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความวิจัยในครั้งนี้จะสามารถสร้างคุณประโยชน์ และเป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน หากบทความวิจัยนี้มีข้อผิดพลาด หรือบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

ชูเกียรติ ชัยพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัด*

ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: บิสนิตเนสตาร์แอนด์ดี.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 .อุตรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.

อรวรรณ จันทร์ชื่น. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกศรีมเว็ลล์*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

Bell Rountree & Carolyn. (2004). *Does manager behavior influence knowledge worker job satisfaction and organizational commitment attitudes A validation of kouzes and Posner's transformational leadership theory*. (Ph.D., The University of Alabama in Huntsville).

Robbins, & Coulter. (2005). *Management*. Edition 11. pp. 395-396.