

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
MOTIVATION IN WORKING OF EMPLOYEE IN THE INDUSTRIAL ESTATE
AUTHORITY OF THAILAND

จิตาภา วงศ์ภูมณี
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jidapa Wongpumane

E-mail: parnjida@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 194 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานบริหาร จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีตำแหน่งระดับ 5 – 6 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 30,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน, นโยบายและการบริหารงาน, ความมั่นคง

ABSTRACT

The objective is to study the motivation in working of employee in the Industrial Estate Authority of Thailand include factors Achievement, Work itself, Advancement, Compensations and Welfares, Interpersonal Relations with Peers, Company Policy and Administration and Job Security.

The population in this research is employees of the Industrial Estate Authority of Thailand. A sample group of 194 respondents. The instruments used to collect the data were analyzed using computer programs for frequency percentage frequency value (\bar{X}) standard deviation (SD).

The research found that employees all respondents 194 people. Most are female 120 peoples representing 61.9%. Most aged 31 – 40 years old 67 peoples representing 34.5%. Most have a Bachelor's degree level 117 peoples representing 60.3%. Most workers in the management line of work 56 peoples representing 28.9%. Most 5 – 6 level job position 98 peoples representing 50.5%. Most have rate of salary 10,000 – 30,000 baht 83 peoples representing 42.7%.

The research found motivation in working of employee in the Industrial Estate Authority of Thailand overall high level. When considering each aspect of the opinion is the high level of Job Security, Compensations and Welfares, Achievement, Advancement and Company Policy and Administration. Then the opinion is the medium level of Interpersonal Relations with Peers and Work Itself respectively.

Keywords: Motivation in working of employee, Achievement, Work itself, Advancement, Compensations and Welfares, Interpersonal Relations with Peers, Company Policy and Administration, Job Security

บทนำ

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นกลไกของภาครัฐในการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมของประเทศ โดยการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม มุ่งหวังก่อให้เกิดการกระจายความเจริญไปสู่ทุกภูมิภาคของประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งปัจจุบัน กนอ. มีนิคมอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการแล้ว จำนวน 55 นิคมฯ กระจายอยู่ใน 16 จังหวัด และมีพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 590 คน แบ่งเป็น Front Office 227 คน และ Back Office 377 คน

แต่เดิม กนอ. มีหน้าที่หลักตาม พระราชบัญญัติ กนอ. (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560 ในการจัดหาที่ดินและพัฒนาเพื่อจัดตั้งเป็นนิคมอุตสาหกรรม และยังให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในรูปแบบการร่วมทุนและร่วมดำเนินงานกับภาคเอกชน ที่สามารถรองรับการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเป้าหมายของประเทศ แต่ในปัจจุบัน กนอ. ได้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติ กนอ. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2562 เพื่อให้ กนอ. สามารถดำเนินธุรกิจได้หลากหลายมากกว่าการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม โดยกำหนดให้ กนอ. สามารถดำเนินการด้านที่พักอาศัย การขนส่ง ทางบก ทางน้ำ ทางเรือ ร่วมกิจการกับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินกิจการท่าเรือ จัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด จัดทำบริการสาธารณะแก่ชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง จัดให้มีระบบป้องกันอุบัติเหตุ บำรุงสิ่งแวดล้อม การควบคุมและจัดการน้ำเสีย และขยะมูลฝอยและมลภาวะอื่น อำนาจโอนกรรมสิทธิ์ที่ดิน อำนาจอนุมัติอนุญาตกฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดินและสาธารณสุข และอำนาจเรียกเก็บค่าบริการ กนอ. จึงต้องมีการควบคุมดูแลการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

จะเห็นได้ว่า กนอ. มีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการเพิ่มมากขึ้นจากการแก้ไข พระราชบัญญัติ กนอ. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 จึงทำให้ กนอ. ประสบปัญหาในด้านการบริหารจัดการบุคลากร และปัญหาการขยายตัวอย่างรวดเร็วของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม เช่น การขยายตัวของเขตสวนอุตสาหกรรม และนิคมอุตสาหกรรมภาคเอกชน จึงทำให้พนักงานมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น อาจทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานเป็นเรื่องที่ง่ายเมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ดังนั้น ผู้บริหาร กนอ. จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และควรพิจารณาถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ถ้าหากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากพอ จะผลักดันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ความผาสุก รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความคิดริเริ่มในการนำพาองค์กรสู่การเป็นผู้นำการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมครบวงจรระดับภูมิภาค ด้วยนวัตกรรมสู่ความยั่งยืน

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพนักงานภายในสำนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่าองค์กรจะมีแนวทางใดบ้างที่จะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีคุณภาพ เพื่อจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร หน่วยงานภายใน รวมทั้งบุคคลทั่วไปสามารถนำไปใช้ศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สายงาน, ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหารงาน และ ด้านความมั่นคง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 377 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

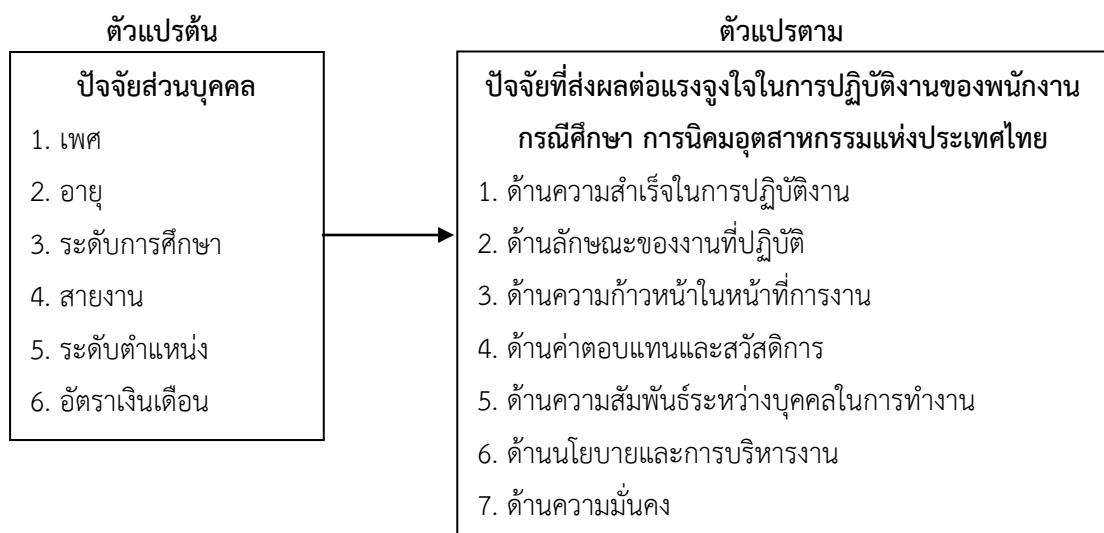
การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ แก่พนักงานในองค์กร
2. นำไปใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลเบื้องต้น สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg, 1959)



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550) ได้อ้างถึงทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Federick Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจ ที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ตำแหน่งงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, ชีวิตส่วนตัว, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Industrial Estate Authority of Thailand)

เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 มีวิสัยทัศน์ คือ “ผู้นำการพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมครบวงจรระดับภูมิภาคด้วยนวัตกรรมสู่ความยั่งยืน” และมีการกำหนดพันธกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ได้แก่ สร้างนวัตกรรมพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมครบวงจรอย่างยั่งยืน ยกระดับความได้เปรียบในการแข่งขันแก่นักลงทุน เพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย สังคมและสิ่งแวดล้อมบนหลักธรรมาภิบาล ดำเนินการกิจการหลักในการจัดหาที่ดินและพัฒนาเพื่อจัดตั้งเป็นนิคมอุตสาหกรรม จัดตั้งและพัฒนาท่าเรืออุตสาหกรรม จัดให้มีบริการระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรม ให้บริการอนุมัติ อนุญาต และกำกับดูแลการประกอบกิจการ จัดให้มีและให้บริการสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ ควบคุม กำกับดูแล ตลอดจนประสานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของนิคมฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน

กนอ. มีบุคลากร ในปีงบประมาณ 2561 ทั้งสิ้น 590 คน จากกรอบอัตรากำลัง 625 คน แบ่งเป็นพนักงาน Front Office 227 คน คิดเป็นร้อยละ 47 และ Back Office 377 คน คิดเป็นร้อยละ 53 และมีจำนวนพนักงานจำแนกตามช่วงอายุ โดยเป็นพนักงานช่วงอายุ 20 – 30 ปี 71 คน ช่วงอายุ 31 – 40 ปี 92 คน ช่วงอายุ 41 – 50 ปี 157 คน และช่วงอายุ 51 – 60 ปี 264 คน ซึ่ง กนอ. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการอบรมสัมมนา แต่ยังคงมีปัญหาด้านคุณภาพของพนักงานที่จะต้องรองรับภารกิจในอนาคตที่มีความสลับซับซ้อนที่มากขึ้น เนื่องจากปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้แก่ การพัฒนา SEZ, EEC การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และ พรบ. กนอ. ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2562 จำเป็นอย่างยิ่งที่ กนอ. ต้องเร่งเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ทั้งในด้านองค์ความรู้และกระบวนการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดุลย์ ทองจำรุญ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

โอภาส เจริญสุข (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็ก กรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็ก กรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายได้

กัตติกา อร่ามโชติ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

ภัทรพร ชนะการณ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 377 คน (ที่มา: การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จากประชากรทั้งหมด 377 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 194 คน ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 7 ด้าน มีจำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ +1 หมายถึง สอดคล้อง, 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ, - 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบแล้วไปแจกให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ ตอบข้อคำถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่ม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 194 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4, 51 – 60 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ 20 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0, ปวช./ ปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และปริญญาเอกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานบริหาร จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์และพัฒนา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1, ปฏิบัติการ 3 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9, บริการและลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4, ปฏิบัติการ 1 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3, ปฏิบัติการ 2 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และกิจการพิเศษ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งระดับ 5 – 6 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ ระดับ 7 – 8 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0, ระดับ 9 – 10 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8, ระดับ 3 – 4 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และระดับ 11 – 12 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 30,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0, 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9, ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และ 70,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.17$, $\bar{X} = 3.83$, $\bar{X} = 3.80$, $\bar{X} = 3.73$, $\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.38$, $\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 194 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4, 51 – 60 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ 20 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0, ปวช./ปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และปริญญาเอกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานบริหาร จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์และพัฒนา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1, ปฏิบัติการ 3 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9, บริการและลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4, ปฏิบัติการ 1 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3, ปฏิบัติการ 2 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และกิจการพิเศษ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งระดับ 5 – 6 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ ระดับ 7 – 8 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0, ระดับ 9 – 10 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8, ระดับ 3 – 4 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และระดับ 11 – 12 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 30,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0, 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9, ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และ 70,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และสามารถวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จโดยได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ โอภาส เจริญสุข (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็ก กรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็ก กรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายได้

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความสามารถของท่าน งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร ลักษณะของงานส่งเสริมให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อุดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน องค์กรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านเลือกปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงและโบนัสในแต่ละปี เป็นที่น่าพอใจ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เงินเดือน เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ภัทรพร ชนะกรณ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ สนับสนุน จริจใจและเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีทักษะในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจี ซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเชื่อว่าผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างดี นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ องค์กรมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบและทั่วถึง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อุดลย์ ทองจำรุ่ง (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

7. ด้านความมั่นคง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดี เป็นที่ไว้วางใจของนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกเลิกจ้างหรือโอนย้ายหน้าที่โดยไม่เป็นธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง คือ การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญ เนื่องจากจะทำให้พนักงานรับรู้หรือรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลอย่างดีที่สุด รวมทั้งการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ จะทำให้พนักงานเกิดกระบวนการคิด การเรียนรู้จากปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สู่การคิดหาวิธีเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นำไปสู่การที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และสามารถวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งการทำงานอย่างมีแบบแผน จะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในงาน และเป็นการควบคุมงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการวางแผนงานต่าง ๆ

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง คือ การที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน และเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำงาน ซึ่งการได้อิสระนี้ถือเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง เพราะพนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่ผู้บริหารจะได้จากการให้อิสระในการปฏิบัติงานกับพนักงานก็คือ พนักงานจะเปลี่ยนงานน้อยลง และมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ และแม้กระทั่งการทำงาน ก็มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เมื่อได้ทำงานที่ตัวเองสนใจและสนุกกับการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณากำหนดลักษณะของงานให้มีความ

เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของพนักงาน ประกอบกับการให้อิสระในการทำงานด้วย นอกจากนี้ งานที่พนักงานได้รับมอบหมายจะต้องมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง คือ การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานตามความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับพนักงานที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเป็นส่วนหนึ่งที่จูงใจให้พนักงานคนอื่น ๆ ตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน เป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้า สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร พนักงานจะมีกำลังใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรจะสร้างความรู้ความชำนาญทางวิชาการแก่พนักงานแล้ว ยังสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากสภาพแวดล้อมที่เครียด ที่เกิดจากการปฏิบัติงานและยังเห็นได้ว่าองค์กรนั้นมีความใส่ใจและพร้อมส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสามารถช่วยให้พนักงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดี มีประสิทธิภาพเพื่อองค์กร กระตุ้นในองค์กรมีความพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านเลือกปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะในหลายองค์กรมักจะนำเรื่องสวัสดิการมาเป็นกลยุทธ์ ในการจูงใจพนักงาน เพื่อดึงดูดให้อยากร่วมงานกับบริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ มากขึ้น โดยอาจแจ้งรายละเอียดของสวัสดิการที่จะได้รับไว้ในประกาศรับสมัครงาน หรืออาจชี้แจงสวัสดิการเพิ่มเติมในขั้นตอนสัมภาษณ์งาน ทำให้สิ่งนี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเป็นอย่างมาก โดยค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ เช่น สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียน บุตร ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงและโบนัสในแต่ละปี เป็นที่น่าพอใจ แต่ยังมีอีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจที่มักเป็นความต้องการของพนักงานในยุคปัจจุบัน คือ เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour) โดยพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ มักจะเน้นที่ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าระบบการทำงานในแบบเก่าที่เน้นปริมาณมากกว่า ผู้บริหารจึงควรพิจารณา ศึกษาอย่างลึกซึ้ง เพื่อปรับให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และเตรียมรับมือกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

สิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง คือ เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ระหว่างสายงานต่าง ๆ รวมถึงความขัดแย้งระหว่างพนักงานที่อาจจะเกิดจากความกดดันในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนนั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรจัดการ โดยเน้นเรื่องของ

ความหมายที่แท้จริงของการทำงานเป็นทีม ให้นักงานแต่ละคนได้เห็นความสำคัญและตระหนักถึงหัวใจของการทำงานเป็นทีม นอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อตนเองแล้ว ยังส่งผลดีต่อองค์กร โดยจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ มีกำไรเข้ามาสู่องค์กรมากมาย ผลตอบแทนต่าง ๆ ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนิทสนม จริงใจและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ จะทำให้เกิดความเข้าใจ และเกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการได้

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

สิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง คือ พนักงานเชื่อว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ผู้บริหารจึงควรมีทักษะการจัดการที่ดีในการบังคับใช้วงงบประมาณ กำหนดการทำงาน และที่สำคัญคือ ต้องวัดผลได้ จึงจะเป็นผู้นำที่นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยการมุ่งเน้นอนาคตและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร รวมทั้งการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อความคล่องตัวและการเรียนรู้ของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้พนักงานทราบถึงวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างดี ให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเต็มประสิทธิภาพ ตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด นำไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์เดียวกันทั้งองค์กร

7. ด้านความมั่นคง

สิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง คือ พนักงานคิดว่าองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ถือเป็น การปรับเปลี่ยนทั้งพฤติกรรม ของบุคคล รูปแบบการจัดการระบบขององค์กร และกระบวนการทางความคิดของผู้บริหาร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้รับการยกย่อง ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษานโยบายเพื่อเปรียบเทียบกับหรือนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอื่น ๆ โดยเฉพาะองค์กรรัฐวิสาหกิจ
2. ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกหลายประการ ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป จะทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา อร่ามโชติ. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส**. ปรินญาณิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2562). **แผนยุทธศาสตร์การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ปีงบประมาณ 2561 – 2565 (ทบทวนปีงบประมาณ 2563)**.สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <https://www.ieat.go.th>
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. ปรินญาณิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. ปรินญาณิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารจัดการองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภัทรภาพร ชนะการณ. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา**. ปรินญาณิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน). สงขลา:มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). **การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี**. ปรินญาณิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (สาขาการจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ**. ค้นคว้าอิสระ. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิศวกรรมโยธา). ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โอภาส เจริญสุข. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็ก กรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด**. ค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยเซนต์อัสสัมชัญ.
- Herzberg, F. (1959). **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.