แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

WORK MOTIVATION AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF SUGAR FACTORY EMPLOYEES IN WATTHANANAKHON DISTRICT, SAKAEO PROVINCE

วรันธร ศรีนนท์แก้ว

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Varantorn Srinonkaew

Email: 6614154003@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต/คลัง จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีรายได้ 12,001-20,000 บาท จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 62.7 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, โรงงานน้ำตาล

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) To study the work motivation affecting the quality of work life of sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province. 2) To study the relationship between work motivation and the quality of work life of sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province. The populations used in the study were 400 sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province who were collected their data from questionnaires and statistical processing, including Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that: Most respondents were male, 379 people amounts 94.7%, 21-30 years of age, 175 people amounts 43.7%, High Vocational Certificate (HVC), 175 people amounts 43.7%, For job position production/warehouse staff, 316 people amounts 79.0% and average income 12,001-20,000 Baht, 319 people amounts 79.8%. The work motivation affecting the quality of work life of sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province, is overall at a moderate level. And the quality of work life of the sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province, is overall at a moderate level.

The hypothesis testing results showed that all aspects of work motivation had a positive correlation with the quality of work life of sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province, at the 0.01 level of statistical significance. It was also found that among the factors affecting the quality of work life of sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province, the achievement in work factor had the most significant effect. This was followed by the job characteristics factor, the job advancement factor, and lastly, the recognition factor. These factors could jointly predict 62.7% of the quality of work life of sugar factory employees in Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province, at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Work Motivation, Quality of Work Life, Sugar Factory

บทนำ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยุคใหม่นี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรแต่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าในสังคมที่เกิดพลวัตปัจจุบันนี้ จะนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นที่แน่นอน ที่ยั่วยุให้คนไปถึงวัตถุประสงค์เป็นรางวัลที่ได้รับ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน และจากหลักการบริหาร ที่กล่าวว่าองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นมา และงานที่เป็นระบบก็ใช้คนเป็นต้นแบบในการทำงาน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงาน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570)

เพราะบุคคลยังมีความต้องการพื้นฐานตลอดจนเป้าหมายในชีวิตการทำงาน และองค์กรยังต้องการความสำเร็จที่วางเอาไว้ ดังนั้นการที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และการบริหารองค์กรได้ ผู้นำองค์กรต้องมีการประยุกต์ปรับใช้ และสร้างแรงจูงใจ งานที่มีความท้าทายและสร้างความภาคภูมิใจให้การยอมรับในองค์กร ตัวอย่าง เช่น การมอบประกาศเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม หรือโปรโมทตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น สนับสนุนให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตามลักษณะงาน มีนโยบายในการบริหารงานที่เป็นมิตร มีสวัสดิการเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาวะงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และผู้บังคับบัญชาที่ดี เพื่อลดการขาดงานและการลาออกจากงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี 2566-2568 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 ได้บอกว่าคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึงการที่ส่วนงานมี นโยบาย แผนงาน โครงการ โดยมีแนวทางด้านการบริหารคนโดยอาศัยหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

2. ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

3. ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

4. ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

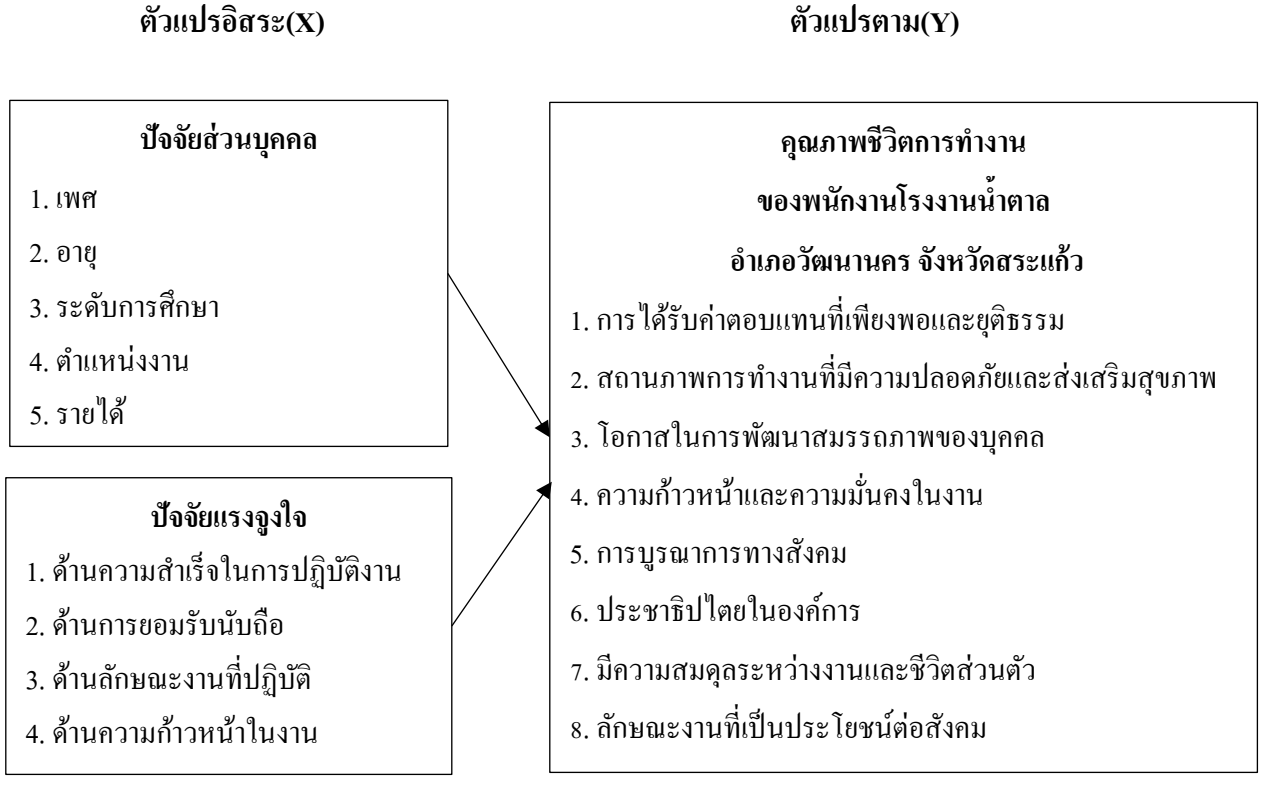
ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เนื่องจากไม่ทราบจำนวนพนักงานของโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน กันยายน - ตุลาคม 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าสามารถนำไปใช้ในการวางแผนองค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างให้พนักงานโรงงาน และหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล หรืออุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปเป็นแนวทางแก้ไข และปรับปรุงให้กับโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้มากขึ้น

3. โรงงานน้ำตาลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว สามรถนำเอาข้อมูลเพื่อไปปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงาน เพื่อการพัฒนาองค์กร และสร้างแรงจูงใจในงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

4. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางที่ดีสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีนอกเหนือจากการศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงในการทำงาน

แรงจูงใจนั้นก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รางวัลเป็นที่สำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงวัตถุประสงค์เป็นรางวัลที่ได้รับ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน และจากหลักการบริหารที่กล่าวว่า องค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานก็เป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกัน โดยมีปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน เนื่องจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการสำเร็จ 2. ด้านการก้าวหน้า 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านความรับผิดชอบ และ5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Herzberg, 1959)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในโลกการทำงานปัจจุบัน เพราะ "คน" ถือเป็นทรัพยากรหลักและเป็นต้นทุนทางสังคมที่ประเมินค่ามิได้ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ ตามแนวคิดของ ริชาร์ด อี วัลตัน (Richard E. Walton, 1973) 1. การได้รับเงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย 3.ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน 4. โอกาสกับการพัฒนา 5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. การตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและประชาธิปไตยในองค์การ 7. สมดุลชีวิตการทำงาน และ8. สัมพันธ์และสังคมองค์การ

ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมน้ำตาล

วิจัยกรุงศรี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ได้เปิดเผยบทวิเคราะห์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมน้ำตาลของไทยในปี 2567-2569 โดยเผยว่าในปี 2567 อุตสาหกรรมน้ำตาลของไทยจะหดตัว เนื่องจากสถานการณ์ภัยแล้งที่ทำให้เกิดปัญหาผลผลิตไม่เพียงพอต่อการส่งออกอย่างไรก็ตามในปี 2568-2569 คาดว่าภาพรวมอุตสาหกรรมจะขยายตัวได้ดียิ่งขึ้น

ด้านโรงงานผลิตน้ำตาล รายได้มีแนวโน้มทยอยปรับดีขึ้นตามการขยายตัวของความต้องการของผู้บริโภคจะช่วยให้โรงงานน้ำตาลสามารถทำกำไรได้ต่อเนื่อง (ชัยวัช โชวเจริญสุข, 2567 วิจัยกรุงศรี)

ประวัติโรงงานน้ำตาลในอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

โรงงานน้ำตาลในจังหวัดสระแก้วถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ยกระดับให้จังหวัดนี้เป็น ศูนย์กลางการผลิตอ้อยและน้ำตาลที่สำคัญของภาคตะวันออก โดยมีจุดเริ่มต้นที่ชัดเจนจากการตัดสินใจย้ายฐานการผลิตของ บริษัท น้ำตาลเข้ามาตั้งโรงงานแห่งแรกในพื้นที่ อำเภอวัฒนานคร เมื่อปี พ.ศ. 2537 และในปี พ.ศ. 2567 ได้เกิดโรงงานแห่งใหม่ในพื้นที่อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วอีก 1 แห่ง ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมจังหวัดสระแก้ว ปีพ.ศ.2568 ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิรูปอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจยุคใหม่นั้นต้องทันสมัย สะอาด สะดวก และโปร่งใส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานอาหารด้านเพศอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (X_1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยสามารถพยากรณ์ได้เท่ากับร้อยละ 9.0 ดังสมการ $Y = 3.025+.27$

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงาน และหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน

อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่ม ปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้ยอมรับนับถือ

กิ่งฉัตร โอพารวัตร (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชญานิษฐ์ เตชะ(2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชียแปซิฟิค จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว

เสาวนี แก้วอุดม (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ณภพ วิศวกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 4) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ภานุวัตร นิวันติ (2565) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เนื่องจากไม่ทราบจำนวนพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือมี่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือไม่จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยัง ใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์และคะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งจัดรูปแบบ และหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต/คลัง จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีรายได้ 12,001-20,000 บาท จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านประชาธิปไตยในองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานและอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

อภิปรายผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ท่านมีโอกาสได้พัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานที่ดีของท่านจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ โรงงานมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน โรงงานมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนสำหรับท่าน หัวหน้างานให้การสนับสนุนให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านมองเห็นอนาคตที่ดีในการทำงานกับโรงงานแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชญานิษฐ์ เตชะ(2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทรัยโมทีฟเอเชียแปซิฟิค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของ งาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการแบ่งปัน ด้านการใช้ข้อมูลขับเคลื่อน และด้านความคล่องตัว ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ พบว่า หัวหน้างานยอมรับผลงานของท่านเป็นอย่างดี ท่านได้รับการกล่าวถึงในทางที่ดีเมื่อทำงานสำเร็จ การทำงานที่ดีของท่านได้รับการตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรม ท่านรู้สึกว่าได้รับความเชื่อมั่นจากหน่วยหน้างาน เพื่อนร่วมงานชื่นชมและให้เกียรติในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากคนในโรงงาน ท่านได้รับคำชมจากผู้บริหารเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เสาวนี แก้วอุดม (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ณภพ วิศวกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า

งานที่ท่านทำมีความหลากหลายไม่น่าเบื่อ ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกับความถนัดของท่าน ท่านรู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้มาทำงาน ท่านรู้สึกว่าได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำงานที่ท่านทำมีความชัดเจนในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่ม ปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการ ทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้ ยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตน้ำตาลของโรงงาน ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและน่าสนใจ ท่านรู้สึกว่าความพยายามในการทำงานของท่านส่งผลดีต่อผลผลิต ท่านรู้สึกว่างานที่ทำช่วยให้ท่านได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านช่วยให้โรงงานเจริญเติบโต ท่านรู้สึกพอใจเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัตร นิวันติ (2565) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการ ได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคม ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง พบว่าทุกด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของ

โรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงาน และหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาลอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งฉัตร โอฬารวัตร (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาหาค่าสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลดมา คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวติการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X1) และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (X2) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยสามารถพยากรณ์ได้เท่ากับร้อยละ67.8 ดังสมการ $Y = -.109+.103 (X1) + .814 (X2)$ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (X1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยสามารถพยากรณ์ได้เท่ากับร้อยละ9.0 ดังสมการ $Y = 3.025+.27$

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะ คือ การสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงงานให้ความรู้สึกภาคภูมิใจ สื่อสาร "คุณค่า" ของน้ำตาลที่ผลิตโดยจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ว่าน้ำตาลที่ผลิตได้ถูกส่งไปที่ใดบ้าง เช่น "น้ำตาลของเราถูกใช้ในเครื่องดื่มแบรนด์ดังระดับประเทศ" เมื่อโรงงานบรรลุเป้าหมายการผลิต เช่น ผลิตได้ตามเป้า ต้องมีการประกาศชมเชย หรืออาจมอบรางวัลเล็กน้อย เช่น บัตรดูหนัง

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ คือ สร้างความหลากหลาย ลดความน่าเบื่อ งานในโรงงานน้ำตาล โดยเฉพาะช่วงหีบอ้อย มักเป็นงานซ้ำๆ เพื่อลดความเบื่อหน่าย โดยให้มีการหมุนเวียนงานตามวงรอบ คือในแผนกเดียวกัน เช่น แผนกผลิตให้จัดตารางพนักงานที่คุมหน้าจอควบคุม สลับไปเดินเครื่อง จัดกิจกรรม "ประกวดคำขวัญความปลอดภัย" ประจำแผนกมีรางวัล มื้ออาหารพิเศษ, บัตรกำนัล เปิดเวทีรับฟังข้อเสนอแนะ เช่น "เปลี่ยนท่อไอน้ำตรงจุดนี้ จะประหยัดพลังงานขึ้น" ถ้าถูกนำไปใช้จริง พนักงานเจ้าของไอเดียต้องได้รับรางวัลตอบแทน

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ข้อเสนอแนะ คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต พนักงานมักจะมองไม่เห็นอนาคตหากทำงานในตำแหน่งเดิมมานาน โรงงานต้องทำให้ "ขั้นบันได" ของการเติบโตชัดเจน เช่น จัดทำ "แผนผังสายอาชีพ" ติดประกาศแผนผังนี้ในพื้นที่ส่วนกลางโรงงาน และโรงงานควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน เช่น "เทคนิคการคุมไฟหม้อไอน้ำให้ประหยัดเชื้อเพลิง" มีการใช้ผลการประเมินงานต่อยอดสู่ "แผนพัฒนารายบุคคล" เพื่อเตรียมขึ้นเป็นหัวหน้าในอนาคต คือ พนักงานเห็นว่าผลงานที่ดีของตนเองถูกนำไปวางแผนต่อยอด ไม่ใช่แค่ "ดีแล้วก็จบไป"

4. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ การสร้างความรู้สึก "ได้รับความเชื่อมั่น" จากหน่วยหน้างาน เช่น การมอบอำนาจการตัดสินใจหน้างาน คือ ให้อำนาจพนักงานปฏิบัติการอาวุโสที่มีประสบการณ์สูง ในการ "สั่งหยุดเครื่องจักรชั่วคราว" เช่น หยุดสายพานลำเลียงอ้อยได้ทันที หากพบความเสี่ยงด้านความปลอดภัย หรือคุณภาพร้ายแรง และการกล่าวถึงในทางที่ดีเมื่อทำงานสำเร็จ เช่น การชมเชยในที่ประชุม หรือติดบอร์ด "ประกาศเกียรติคุณ" ในพื้นที่ส่วนกลางของโรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกพิจารณาโรงงานน้ำตาลที่อยู่ในพื้นที่อำเภอ และจังหวัดอื่นด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และ เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาลให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก เช่น ความสำเร็จ, การยอมรับ แต่ยังขาดการศึกษา ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน, ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายของบริษัท การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาว่าปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาลอย่างไร และปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลมากกว่าหรือน้อยกว่าปัจจัยด้านความสำเร็จที่พบในงานวิจัยนี้

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง ขยายขอบเขตการวิจัยโดยการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงงานน้ำตาลในพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบกับพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นใน อำเภอวัฒนานคร เพื่อทดสอบว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจะยังคงเหมือนเดิมหรือแตกต่างกันไปตามบริบทของอุตสาหกรรม และวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กิ่งฉัตร โอฬารวัตร. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนใน จังหวัดสมุทรปราการ.[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

ชญานิษฐ์ เตชะ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรัยโม ทีฟเอเชียแปซิฟิค จำกัด. [งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ชัยวัช โชวเจริญสุข. (2567). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567-69 อุตสาหกรรมน้ำตาล. วิจัยกรุงศรี.

ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา.
[การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].

ภานุวัตร นิวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

เสาวนี แก้วอุดม. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ณภพ วิศวกรรม จำกัด.[การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อุไรวรรณ แก้วเก็บ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่ม ปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. [วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

Cochran, W.G. (1953). Sampling techniques. New York: John Wiley & Sons. Inc.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. McGraw–Hill.

Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. Harvard Business Review, 91-104.