

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในสภาวะ โควิด -19 ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION IN SITUATION
COVID-19 OF OPERATING LEVEL IN THE STEEL PROCESSING
INDUSTRY AT SAMUTPRAKARN PROVINCE

นายทองพูล ระดาพงษ์*

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Thongpoon Radapong*

E-mail: thongpoon123419@gmail.com

Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโดยสะดวก จำนวน 409 ตัวอย่าง

เครื่องมือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.95 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One - Way ANOVA) และการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ LSD ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมปัจจัยค่าจูงใจและรวมปัจจัยจูงใจ รวมทั้งหมด 8 ด้าน อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานะภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับพึงพอใจมากที่สุด ผลการทดสอบเปรียบเทียบสมมุติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานะภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : พนักงานระดับปฏิบัติการ; แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

The objectives of this independent research were to study 1) personal factors affecting work motivation in COVID-19 situation of operational employees in the steel processing business at Samut Prakan. 2) motivation factors affecting work motivation in COVID-19 situation of operational employees in the steel processing business at Samut Prakan. 3) supporting factors affecting work motivation in COVID-19 of operating staff in the steel processing business at Samut Prakan. Classified by sex, age, marital status, education level, average monthly income and length of work. The sample was selected based on convenience sampling method 409 samples.

The questionnaires were used as the research instrument with the reliability of 0.95 and the content validity was checked by a qualified person. The statistics used for the analysis including Percentage, Mean, Standard deviation (S.D.) and the inferential statistics including T-test, F-test (One - Way ANOVA) and LSD. The study found that the degree of opinion on the motivation of work in the COVID-19 of operational employees in the steel processing business at Samut Prakan had level of satisfaction with work motivation for overall support factors and motivation factors at the highest satisfaction level.

The results of the hypothesis testing showed that employees of different sex, age, marital status and length of work had affect to level of satisfaction with work motivation that are statistically significant at 0.05 level and the different education level had not affect to level of satisfaction with work motivation that are statistically significant at 0.05 level.

Key words: Operating employees; Work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจของทุก ๆ องค์กร ในยุคปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นยุคก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารสื่อถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการบริหารองค์กรหลักเล็งไม่ได้ที่จะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง และต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันเสรีที่ค่อนข้างรุนแรงจากคู่แข่งทางธุรกิจภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งรวมถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และโรคระบาดต่าง ๆ รวมถึงระบบบริหารจัดการใหม่ ๆ ที่พร้อมใจกันหลั่งไหลเข้ามามีบทบาทในสังคมไทย ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ต้องคิดหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและมีจุดยืนที่มั่นคงในการดำเนินกิจการ และหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าก็คือ “คน” เพราะว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคนในด้านความรู้ความสามารถ ด้วยการอบรมเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดประสบการณ์และมีความชำนาญอยู่เสมอ และสิ่งสำคัญที่องค์กรขาดไม่ได้ คือ “การสร้างแรงจูงใจ” ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กร (กานดา คำมาก, 2555)

ในช่วงปลายปี 2019 เกิดการระบาดไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 คือ ไวรัสในกลุ่มโคโรนาที่เพิ่งมีการค้นพบใหม่ (ไม่เคยมีการพบเชืื่อนี้ในคนมาก่อน) โดยพบครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในภายหลังถูกตั้งชื่ออย่างเป็นทางการว่า “โควิด-19” (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) การระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้แพร่กระจายเป็นวงกว้างไปทั่วโลกส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของโลก และรัฐบาลหลายประเทศตัดสินใจปิดประเทศ ปิดเมือง และห้ามให้เกิดการเดินทางระหว่างกัน การหยุดกิจการต่าง ๆ ทำให้กระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตต้องหยุดชะงัก (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2563)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมุติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในสภาวะโควิด-19
2. ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสภาวะโควิด-19

3. ปัจจัยที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสภาวะโควิด-19

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในสภาวะ โควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

1.1.1. เพศ

1.1.2. อายุ

1.1.3. สถานภาพ

1.1.4. ระดับการศึกษา

1.1.5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.2.1. ความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.2. เงินเดือนและสวัสดิการ

1.2.3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.4. มาตรการป้องกันการระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19

1.3 ปัจจัยจำวน ประกอบด้วย

1.3.1. นโยบายและการบริหารงาน

1.3.2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3.3. ความสัมพันธ์ระหว่างแผน/หน่วยงาน

1.3.4. ความมั่นคงในงาน

1.4. ตัวแปรตาม ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในสภาวะโควิด-19 ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 451,233 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 451,233 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 ชุด

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัยพื้นที่การวิจัย คือ ธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลาประมาณ 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสภาวะโควิด-19
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสภาวะโควิด-19
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก
4. เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปปรับใช้พัฒนางาน ของแต่ละบริษัทและหน่วยงานในธุรกิจแปรรูปเหล็ก
5. เพื่ออํารงคํารักขาพนักงานให้อยู่ร่วมทำงานกับองค์กรและพนักงานทุกคนให้ความร่วมมือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Equity Theory (Stacy, 1992, p. 168 อ้างถึงใน วิรุทธ วาณิชกมลนันท์, 2559 หน้า 9-10) พัฒนาขึ้นโดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาจาก Output (ผลตอบแทน) กับ Input (ตัวป้อน) ซึ่งก็คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ทฤษฎีความเสมอภาคนี้

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support theory; POS)

Eisenberger et al., (1986) ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเชื่อว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดขึ้นจากการที่พนักงานมององค์กรว่าเป็นเสมือนบุคคล การ

รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ การที่พนักงานรับรู้ถึงผลกระทบของการกระทำหรือนโยบายใด ๆ ที่มาจากองค์กรหรือตัวแทนขององค์กร (อ้างถึงใน ทศนีย์ อาดำ, 2561, หน้า 6)

ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory)

ของเคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ **Clayton (P. Alderfer)** อัลเดอร์เฟอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเยล เป็นลูกศิษย์ของมาสโลว์ ได้ศึกษาและนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการมาพัฒนาในปี ค.ศ.1969 โดยจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด (E- Existence Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อต้องการที่จะใช้ชีวิตอยู่เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 กลุ่มที่ต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R-Relatedness Needs) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงกับคนในสังคม และกลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการที่อยากจะมีก้าวหน้าในงาน (นันทนา จงดี, 2560 หน้า 29)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

ในปี ค.ศ.1950 -1959 Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (อ้างถึงใน ทศนีย์ อาดำ, 2561, หน้า 11)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs theory)

กำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งมีดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน (Affiliation or Acceptance Needs) ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559 ,หน้า10)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ ความ

ต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีและการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง และความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน (อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ , 2559 , หน้า 11

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีการการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากร (Population) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการจำนวนทั้งหมด 451,233 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาและเก็บข้อมูลประชากรกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 409 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตาม สูตรยามาเน่ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973: 125, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ใช้ช่วงความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการจำนวนทั้งหมด เป็นจำนวนทั้งหมด 409 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบถามที่ต้องการทราบสถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นแนวในการจัดทำแบบสอบถาม เนื่องจากมีความเที่ยงตรงและเป็นที่ยอมรับ โดยข้อคำถามครอบคลุมปัจจัยเชิงใจ 4 ด้าน และปัจจัยค่าจูง 4 ด้าน รวม 8 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 36 ข้อ

การสร้างและทดสอบเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน โดยเขียนข้อความคำถามต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 451,233 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือกที่มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) รวมถึงใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%)

ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

ผลการศึกษาข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยงูใจ พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน แสดงในภาพรวมปัจจัยงูใจ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจด้านรวมปัจจัยงูใจในการทำงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.63$) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.62$) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.42$) ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.79$) ความพึงพอใจในการทำงาน และด้านมาตรการป้องกันกัการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.70$)

ปัจจัยค่าจูน พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน แสดงในภาพรวมปัจจัยค่าจูน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจด้านปัจจัยค่าจูนในการทำงานภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.66$) ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.72$) ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.67$) ความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแผนก / หน่วยงานความสัมพันธ์ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.65$) และความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.58$)

สรุปผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 โดยรวมปัจจัยงูใจในการทำงานและรายด้านจำแนกตามเพศ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ T-Test พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานในสภาวะโควิด-19 โดยรวมปัจจัยงูใจในการทำงานและรายด้านแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างระดับแรงงูใจในการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยงูใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมปัจจัยงูใจและค่าจูนในการทำงานและรายด้านแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างระดับแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมปัจจัยงูใจในการทำงานและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยงูใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูนในการทำงานและรายด้านแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมปัจจัยค่าจูนงูใจในการทำงานและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยงูใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พนักงานปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูนในการทำงาน และรายด้านแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมปัจจัยงูใจในการทำงานและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยงูใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 พนักงานปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูนในการทำงาน และรายด้านแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมปัจจัยงูใจในการทำงานและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยงูใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน ในสภาวะโควิด-19 ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการที่สุด ผู้วิจัยขอจึงนำเสนอการอภิปรายผลเป็นในรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support theory; POS) Eisenberger et al., (1986) ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเชื่อว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดขึ้นจากการที่พนักงานมององค์การว่าเป็นเสมือนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ คีวี, (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรของสังกัด เขตเทศบาลเมืองพัทยา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ได้กล่าวว่าปัจจัยค่าจ้าง ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานโดยตรง แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้หรือไม่มีปัจจัยนี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fang Yang ; 2011 (อ้างถึงในทัศนีย์ อาดำ, 2561 หน้า 21) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคล : กรณีศึกษาเชิงลึกภายใน 6 องค์กรในเมืองหนิงโบ ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 15 ปัจจัยจูงใจที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าตอบแทนเงินเดือนที่ดี การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พึงปรารถนา การมีสวัสดิการที่ดี ระบบโบนัสที่ดี นโยบายของบริษัทที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความมีอิสระ มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs theory) กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายประเสริฐ อุไร, (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

4. ด้านมาตรการป้องกันการระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจด้านมาตรการป้องกันการ

ระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ฟังพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีการงูใจ ของเฮิร์ชเบอร์ก กล่าวว่างปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งงูใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชกร พันธเมธาฤทธิ์ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายพฤติกรรมการดูแลเด็กของผู้ปกครองในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อที่บ้าน ด้านของแบบสอบถามการรับรู้ความเชื่อด้านสุขภาพ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรคติดต่อ ด้านการรับรู้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมป้องกันโรคติดต่อและให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรคติดต่อที่พบบ่อยในศูนย์เด็กเล็กให้มากขึ้น เพื่อป้องกันและลดอุบัติการณ์การเกิดโรคติดต่อ

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ฟังพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความต้องการของบุคคลขึ้นมาโดยมีความเห็นว่าความต้องการของบุคคลส่วนมากแล้วเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าสัญชาตญาณและยังถูกกระตุ้นให้ปรากฏออกมาด้วยการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ฟังพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีการงูใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ได้กล่าวว่า ความต้องการทางสังคม / Social Need เมื่อมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว คนเราก็กต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของและการยอมรับจากคนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนายประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของปัจจัยค่าจูง และปัจจัยงูใจโดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงงูใจอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแผนก / หน่วยงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแผนก / หน่วยงานความสัมพันธ์ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ฟังพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) Edwin & Gray วิรัช สงวนวงสวน, 2551 (อ้างถึงใน เกษณรินทร์ งามเลิศ, 2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง และมีความท้าทายที่จะทำได้

จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายาม และมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชา คงสืบ, (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

8. ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น พึงพอใจมาก สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของเคลย์ตัน พี.อัลดอร์เฟอร์ Clayton (P. Alderfer) กล่าวว่า กลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการที่อยากจะมีก้าวหน้าในงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของตนเอง เพื่อทำงานให้เต็มความสามารถที่ตนเองมี รวมทั้งต้องการมีโอกาสดำเนินการความรู้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (นันทนา จงดี, 2560 หน้า 29) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ, (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในสถานะโควิด-19 ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในช่วงสถานะการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน พบว่ามี 2 ด้าน ที่มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับจัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา ดนตรี เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการพิจารณาปรับปรุง ระบบการประเมินผลงานของพนักงานที่เป็นธรรม เท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบุคลากร เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการคงอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรของพนักงาน และพนักงานทุกคนให้ความสำคัญร่วมมือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพกระบวนการผลิตชิ้นงาน ของธุรกิจแปรรูปเหล็ก
4. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ
5. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจแปรรูปเหล็ก ในจังหวัดสมุทรปราการ

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข 28 มกราคม 2563. ออนไลน์, สืบค้นวันที่ 1 สิงหาคม 2563
- กานดา คำมาก. (2555). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขา อรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชา คงสืบ. (2558). ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิซซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทักษิณย์ อาดำ. (2561). ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่องภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. หนังสือชื่อ การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 15. นาดยา โชติกุล และ ณัฐธิดา บุญเรือง. (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา. สาขาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นันทนา จงดี. (2560). ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของ พนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญกร พันธุ์เมธาฤทธิ์ และคณะ.(2562). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการดูแลเด็กของผู้ปกครองในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อที่บ้าน, วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2562 หน้า 23-36.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, วารสารมหาวิทยาลัยวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (ม.ค.- มี.ย.2557).
- ประเสริฐ อุไร. (2559). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554, สืบค้นวันที่ 8 สิงหาคม 2563.
- วันทนีย ยอดยิ่ง.(2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.วารสารการศึกษา มศว, ปีที่15 ฉบับที่ 29 กรกฎาคม -ธันวาคม 2561.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. ออนไลน์, สืบค้นวันที่ 1 สิงหาคม 2563.
- ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก, 2563, สืบค้นวันที่ 8 สิงหาคม 2563.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตร การศึกษา มหาบัณฑิต.คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.