

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง

Work motivation of employees in RIL industrial Estate, Rayong Province

ธีรรัตน์ กล่ำรัมย์

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Teerarat Klumrassamee

E-mail: mu_sk127@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Industrial Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยองโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สถิติ t-test (t-test for Independent Sample) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบตามรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษามีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง

Abstract

An objective of this research was to study Work Motivation of Employees in RIL Industrial Estate, Rayong Province and to compare Work Motivation by consideration Personal Factor which are included Sex, Age, Status, Education Level, and Average monthly income. Data was gathered from 400 samples. The data were analyzed by descriptive statistic, t-test statistic (t-test for Independent Sample), One-way ANOVA (F-test) and Comparative analysis by pair (Scheffe') at the statistical significance level 0.05

The result found most of samples are male, age between 21-30 years as single status, bachelor degree education. The average income more over than 60,000 baht per month. And for the overall performance motivation study was totally good level. Comparing with personal factors, it was found that gender, age, status, and average monthly income had no significant difference on overall employee motivation factor at 0.05 level, the education level had a statistically significant difference in overall employee motivation factor at 0.05.

Keywords: Work Motivation of Employees in RIL Industrial Estate, Rayong Province

บทนำ

การนำองค์การไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านี้ทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพได้ (รุ่งทิพา อินตะใจ, 2553)

เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การไปได้ดีอีกด้วย

ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวังการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริตคอร์รัปชันหรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (นางสาววรรณ อารณ, 2557)

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าบริษัทในนิคมอาร์ไอแอลเป็นบริษัทที่มีความเฉพาะทางและมีขนาดใหญ่จึงทำให้มีตำแหน่งงานหลากหลาย มีจำนวนพนักงานมาก ทำให้องค์กรมีโครงสร้างองค์กรมีหลายชั้น จากบันทึกของปีที่ผ่านมาอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนหนึ่งอาจจะมาจากสาเหตุความก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างจำกัดทำให้พนักงานบางคนแสวงหาหนทางเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง เช่น การลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจแห่งอื่นเป็นต้น ขณะที่พนักงานส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้ก็เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวันๆ แม้ว่าบริษัทจะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อาทิ การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆของพนักงาน ให้มีความเหมาะสมมาโดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทที่มุ่งปรับปรุงอัตราเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแต่สถิติอัตราการเข้า-ออกของพนักงานระดับปฏิบัติงานก็ยังมีในระดับค่อนข้างสูง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง

สมมติฐานของการศึกษา

พนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ทั้งหมด 5 ปัจจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2. ตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทธุรกิจเคมีคอลส์แห่งหนึ่งในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง จำนวนทั้งหมด 418 คน (อ้างอิงจากฝ่ายบุคคล) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 4,816 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัย คือ นิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 01 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยมีระยะเวลารวม ประมาณ 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลจากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผน การปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาของบริษัทในนิคมอาร์ไอแอลต่อไปในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทธุรกิจเคมีคอลส์แห่งหนึ่งในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยองในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลเพิ่มเติมต่างๆและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ในประเด็นเป็นลำดับดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดของแรงจูงใจ พบว่ามีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไปซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

Mowen and Minor (1998 หน้า 160) และ Greenberg and Baron (2003 หน้า 190) แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระตุ้นอันเกิดจากแรงขับ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจอันเกิดจากแรงขับผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป (อ้างถึงในนางสาววรรณ อารณ, 2557: 5)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 106) การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูน ความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

รัชนก มูลเกต (2552, หน้า 9) แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยอื่นๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยต่างๆไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น (อ้างถึงใน นางสาววรรณ อารณ, 2557: 6)

โชติกา ระโส (2555, หน้า 11) แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิด

เป็นพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (อ้างถึงใน นางสาววรรณ อารักษ์, 2557: 6)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับที่เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นซึ่งการกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะต้องจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานกระโดดด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใจสำนึกของทุกคน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) (อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545: 329-333) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำโดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือได้ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแผ่ อยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัว บุคคลปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา ในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัย เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูนหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ปฏิบัติงานในนิคมอาร์ไอแอล เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 1 ถึง 30 เดือนกันยายน พ.ศ.2563 จนได้ข้อมูลครบถ้วนจำนวน 400 ชุด
3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ในการประมวลผล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ตามองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปร (Independent Samples) มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาและรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (คิดเป็น ร้อยละ 75.0) มีอายุช่วง 21-30 ปี (คิดเป็น ร้อยละ 43.7) สถานภาพโสด (คิดเป็น ร้อยละ 62.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี (คิดเป็น ร้อยละ 66.3) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท (คิดเป็น ร้อยละ 37.5)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความมั่นคงในงาน

เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

และด้านสภาพแวดล้อมในงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความคิดเห็นของพนักงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ดังนี้

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายประเสริฐ อุไร (2559) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด” เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าบริษัทในนิคมอาร์ไอแอลเป็นโรงงานรายการผลิตซึ่งพนักงานส่วนใหญ่รวมถึงหัวหน้างานเป็นเพศชาย ส่วนเพศหญิงจะทำงานในสำนักงาน ดังนั้นด้านนโยบายการบริหารงานส่วนใหญ่ก็มาจากในรายการผลิตซึ่งอาจจะสื่อสารไปถึงพนักงานในสำนักงานได้ไม่ทั่วถึง และด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานส่วนใหญ่ในโรงงานเป็นเพศชาย ดังนั้นพนักงานเพศหญิงอาจจะรู้สึกว่าการหัวหน้างานเพศชายสามารถปรึกษาหรือพูดคุยได้สนิทสนมได้น้อยกว่าเพศเดียวกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายประเสริฐ อุไร (2559) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท เอจี ซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด” อายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่เป็นหัวหน้างานมีอายุมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการค่อนข้างมาก ดังนั้นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เวลาสื่อสารหรือมอบหมายงานอาจจะทำให้ความเข้าใจกันนั้นกว่ารุ่นราวคราวเดียวกัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเมื่ออายุของผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานปฏิบัติการมากทำให้ความต่างระดับของเงินเดือนและสวัสดิการย่อมมากตามไปด้วยซึ่งอาจจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติการรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาว่าตนทำงานหนักกว่าหัวหน้างาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับพนักงานที่มีอายุมากเมื่อเจอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปกติหรือมีปัญหาจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ดีกว่าพนักงานอายุน้อย

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายประเสริฐ อุไร (2559) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท เอจี ซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด” สถานภาพเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านความมั่นคงในงาน เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเพราะพนักงานที่โสดนั้นยังไม่มีภาระในการดูแลครอบครัวจึงสามารถคิดเรื่องการลาออกเพื่อย้ายงานหรือเพื่อก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ยิ่งถ้าพนักงานรู้สึกการปรับตำแหน่งไม่ยุติธรรมก็จะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานสูงขึ้น

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมารณ์ บุตรน้ำเพชรและเจษฎา ความคุ้นเคย (2556) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเพราะ

พนักงานรุ่นใหม่ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ทำให้เข้าใจในหน้าที่งานได้เร็วขึ้น และสนุกไปกับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา แดงคำ (2560) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” และไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่ไม่แตกต่างกัน เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในนิคมอาร์ไอแอลมีรายได้ค่อนข้างสูงจึงไม่ต้องกังวลเรื่องความมั่นคงในการทำงานและมีความคิดที่จะย้ายบริษัทน้อย

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปผลการอภิปรายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษามีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบริษัทในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยองเป็นบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ เมื่อมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ จะมีการชี้แจงเหตุผลเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้พนักงานทุกท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน นางสาววรรณ อารณ์ (2557): 19-20) ข้อที่ 3 ว่าด้วยเรื่อง ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาววรรณ อารณ์ (2557) ที่พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหารงานนั้นมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับสอง อาจเป็นเพราะพนักงานมองเรื่องความปลอดภัย สุขลักษณะอนามัยความสะอาด ความพร้อมของเครื่องมือ

ที่ใช้งาน และการแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน นางสาววรรณ อารณ์ (2557): 19-20) ข้อที่ 2 ว่าด้วยเรื่อง ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ทํายู่มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุลธิพร จิตต์เที่ยง (2554) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับสาม อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นจะราบรื่น และสำเร็จได้นั้นจะต้องร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาที่เก่ง และเข้าใจในงานที่ทำ รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน นางสาววรรณ อารณ์ (2557): 19-20) ข้อที่ 4 ว่าด้วยเรื่อง ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการการยอมรับนับถือ โดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีบุคคลอื่นสรรเสริญยกย่องหรือนับหน้าถือตา และนี่คือความต้องการที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ ความสามารถของตนและความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั่นเอง เมื่อบุคคลใดได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว เขานั้นก็จะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะร่วมมือด้วยเสมอ และสอดคล้องผลการศึกษาของ รัชทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์ (2553) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสี่ อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทอยู่ในระดับดีมากอยู่จากผลสำรวจ พนักงานพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนและโบนัสปีที่ผ่านมาของบริษัทที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมบริษัท และพนักงานยังพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่บริษัทนั้นมีให้ เช่น รถรับส่งจากบ้านไปโรงงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553: 39-40) ในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งซ้ำกันไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นางสาววรรณ อารณ์ (2557) ที่พบว่า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนตามแนวทางปฏิบัติที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชาได้นำมาใช้ควบคู่ไปกับด้านเทคนิคการควบคุมดูแล

2.5 ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย อาจเป็นพนักงานมีอัตราการลาออกจากบริษัทค่อนข้างสูง และบริษัทมีนโยบายไม่รับคนเพิ่ม ทำให้พนักงานที่ยังคงเหลืออยู่ต้องรับหน้าที่การทำงานหนักขึ้นส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคง

ในงานต่ำลง พนักงานต้องพยายามมองหาโอกาสใหม่ๆ เพื่อความมั่นคงของตัวเองและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน นางสาววรรณ อารักษ์ (2557): 19-20) ข้อที่ 2 ว่าด้วย เรื่อง ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก ว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุลีพร จิตต์เที่ยง (2554) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่า ด้านอื่น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอว่าควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุม เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และสามารถเป็น แนวทางในการใช้พัฒนาองค์กรต่อไป

1. การศึกษาทัศนคติและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน
2. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน
3. การศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอลกับระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างระบบการจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอาร์ไอแอล จังหวัดระยองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระโส (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
ปริญญาโท มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนัญพร สุวรรณคม (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประเสริฐ อุไร (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- รุ่งทิพา อินตะใจ (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- รุจิรา แดงถ้ำ (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์*. วารสารวิชาการ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยเสดมฟอร์ด
- วรรณ อาวรณ์ (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *ประเภทของแรงจูงใจ จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับ
ปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์-มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ ทองจารุณ (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล
เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี
- อุมารณณ์ บุตรน้ำเพชรและเจษฎา ความคุ้นเคย (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท
ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ
บรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
- อุไร สายกระสุน (2562). *พฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend (2015). *Effect of Work Discipline,
Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the
Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of Management
S.P.; & Judge, T.A. (2007). *Organizational behavior*. 12th ed. New Jersey:Pearson Education.
- Dedy Ansari Harahap, Fauzia Agustini, Dita Amanah, Syarifah Riza (2017). *The Comparison of Work
Motivation between Employees and Staffs Based On Two Factor Theory of Motivation in PT PP
London Sumatra Indonesia At Bah Lias Research Perdagangan North Sumatera Indonesia*.
International Journal of Engineering and Management Invention (IJEMI)
- Griffeth, R. W.; Hom, P.W.; & Gaertner. (2000). *A meta-analysis of antecedents and correlates of employee
turnover: Update moderator test, and research implications for the next millennium*. Journal of
management no.3.