

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนม
ขบเคี้ยวในเขต บางพลี

Motivation for the performance of employees in the food manufacturing industry

A snack in Bang Phli District

นาย อมรเทพ เรืองอารี

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Amontep Rungar-ree

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว แห่งหนึ่งในเขต บางพลี (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขตบางพลี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภท ขนมขบเคี้ยวแห่งหนึ่งในเขต บางพลี จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจากผลการรวบรวมข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย 57.1% โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี 47.1 % ปฏิบัติงานอยู่ในแผนก Processing 38.6 % มีวุฒิการศึกษาอยู่ในช่วงม.1-ม.6 61.4% มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 ปี – 5 ปี 67.1% จากทั้งหมด โดยเมื่อพิจารณาจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 5 ด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลางทั้งหมด โดยเรียงจากด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการการยกย่อง ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 2. การทดสอบสถิติเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจากปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีเพียงความต้องการการยกย่อง และปัจจัยด้านแผนกกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปัจจัยด้านระดับการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านแผนก กับระดับการศึกษา มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ,แรงจูงใจ

ABSTRACT

This research Objectives (1) to study the factors affecting the performance of employees in the snack food industry one in Bang Phli District (2) to compare the motivation of employees in the snack food manufacturing industry in Bang Phli District, classified by gender, age, department, educational level. and work experience of employees in food manufacturing industries One snack in Bang Phli area, 70 people. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire, which the researcher created with a confidence value of 0.95. Divide the frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test and one-way ANOVA The results of the research were as follows 1.The study of the performance of employees From the results of data collection found that Most of the respondents were men, 57.1%, aged between 31-40 years, 47.1%, working in the Processing department, 38.6%, having educational qualifications in the middle of high school. 61.4% were working in the department. During 1 year - 5 years 67.1% of the total, when considering employee motivation in all 5 areas, the average is at the opinion level. all mediocre Ranked from the highest to lowest averaged as follows: Desire for success in life the need for praise physical needs The need for

commitment or acceptance The need for safety and stability 2.Comparative statistical test of employee's motivation for performance of personal factors It was found that there was only a need for commendation. and departmental factors and physical needs and education level with a statistically significant difference at 0.05 indicates that departmental factors With different educational levels, employee performance motivation needs recognition. and in terms of physical needs, respectively, will also differ. Other personal factors Does not affect the employee's motivation,

keywords: job motivation, motivation

บทนำ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใต้สำนึกที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998)

การจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนดจากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาเช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก การหันไปมองเมื่อมีคนเดินผ่านหน้า การยกหูโทรศัพท์เมื่อมีกริ่งดังขึ้น ตัวอย่างที่ยกมานี้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ยังไม่จัดว่าเป็นการจูงใจ ที่จะจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น การที่เจ้าหน้าที่บัญชีพยายามทำบัญชีให้เรียบร้อยเพื่อต้องการคำชมจากหัวหน้างาน การที่พนักงานขายตั้งใจมาทำงานสม่ำเสมอไม่ขาดงานและตั้งใจขายอดขายเพราะหวังจะได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษ การที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตั้งใจทำงานชิ้นหนึ่งเป็นอย่างดี เพราะตระหนักในศักดิ์ศรีของตัวเอง ฯลฯ ตัวอย่าง 3 ประการนี้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด จึงมีใช้พฤติกรรมทั่ว ๆ ไป ที่เกิดจากการตอบสนองสิ่งเร้าธรรมดา นอกจากนั้น พฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้น ยังเป็นผลเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ (นิภา แก้วศรีงาม ,2547)

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายในสิ่งจูงใจหรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้นๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้ (ชาญเดช วิรุกุล ,2552)

ซึ่งแรงจูงใจนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและ ด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยต้านจูงใจ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้นเพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคคลมีความ พยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนยอมอดทนหวัดต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กรส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กรเป็นต้นเป็นแรงจูงใจที่ทำให้มี ความรู้สึกดีต่อองค์กร ยอการร่วมงานกับองค์กรนั้นๆอย่างยาวนานส่วนปัจจัยต้านจูงใจเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิ บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทน ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จาก ประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์การใด

ที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์การนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์การใดที่บุคลากรองค์การมีความพอใจในการทำงานสูงองค์การนั้น ก็จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทร์สรณศิริ, 2554)

ในการทำงานหากแรงจูงใจในการทำงาน อาจมีผลทำให้การทำงานขาดชีวิตชีวาและน่าเบื่อ เราจะทำอย่างไรที่จะให้ชีวิตการทำงานในแต่ละวันของเรามีความสดชื่นและตื่นตัวอยู่เสมอ ดังนั้นเราควรทราบถึงสาเหตุหรือที่มาของแรงจูงใจ เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อไป โดยกระบวนการเกิดแรงจูงใจนั้น เกิดจากความต้องการ (Needs) โดยจะเกิดควบคู่ไปกับ แรงขับ (Drive) เสมอ ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดแรงผลักดัน ในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ หรือ อาจกล่าวได้ว่าแรงขับเป็นสภาพของความตึงเครียด ที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการ เป็นสภาพของความเครียดทางด้านร่างกาย และเป็นตัวผลักดันให้ร่างกายแสดง พฤติกรรมตอบสนอง (Response) เพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป หรือจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย (Goal) ซึ่งเมื่อถึงเป้าหมายและได้รับสิ่งที่ต้องการแล้ว ความต้องการต่างๆ ก็จะลดลงแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมทำงานออกมาในเชิงบวก แต่ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจกลยุทธ์ในการจูงใจ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานของตน (ดร.ปรัชญา ปิยะมโนธรรม,2558)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจในการวิจัยในหัวข้อด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ในการทำงานเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรเพื่อช่วยกระตุ้นผลักดันให้คนในองค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความจูงใจที่ดีของคนในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อน การวิจัยนี้จะทำให้ทราบได้ถึงแรงจูงใจที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรเพื่อจะได้นำไปพัฒนาต่อยอดต่อไปในการรักษาบุคลากร การรับสมัครพนักงานงานไปถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขตบางพลี
- 2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขตบางพลี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขตบางพลีที่มี เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานการทำงานที่แตกต่างกันมีความจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยมีขอบเขตในการทำการวิจัยดังนี้

1.ขอบเขตตัวแปรด้านเนื้อหาการศึกษา วิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขต บางพลี มีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ

ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

2.ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขตบางพลีจำนวน 85 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกนโดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 85คนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน

3.ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขต บางพลี

4.ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2564 ถึง 30 กรกฎาคม 2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

1.1. ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นต้น

1.2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

1.3.ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ หมายถึง ความต้องการที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่นในองค์กร หรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคมเช่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถมีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มี

ความต้องการจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.4. ความต้องการการยกย่อง หมายถึงความต้องการอีกชั้นคือความก้าวหน้าและการยอมรับในคุณค่าของตนเองจากบุคคลอื่นรอบข้าง ความต้องการการยกย่องชมเชย โดยแบ่งเป็นการนับถือตนเอง คือการเห็นคุณค่าของตนเองเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และสามารถประสบความสำเร็จได้ และการยอมรับการนับถือจากผู้อื่นหรือคนรอบข้าง คือการได้รับการยกย่องชมเชย ให้รางวัล เชิดชูจากบุคคลอื่นรอบข้าง

1.5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลเช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

2. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขตบางพลี

3. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานอุตสาหกรรม ปกติประกอบด้วยอาคารและเครื่องจักร หรือที่พบมากกว่า เป็นกลุ่มอาคารซึ่งคนงานผลิตสินค้าหรือดำเนินการเครื่องจักรเพื่อแปรรูปผลิตภัณฑ์หนึ่งเป็นอีกผลิตภัณฑ์หนึ่ง

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

4.1. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

4.2. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปี ของกลุ่มตัวอย่างของที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

4.3. แผนก หมายถึงหน่วยงานโดยแบ่งตามหน้าที่ต่างๆที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดและปฏิบัติหน้าที่อยู่

4.4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษา

ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ช่วง คือ

4.4.1 ประถมศึกษา 1- ประถมศึกษา6

4.4.2 มัธยมศึกษา 1 -มัธยมศึกษา 6

4.4.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

4.4.4.ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4.4.5 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลจากการวิจัยมาทำการปรับปรุงและพัฒนาด้านการรักษาบุคลากรขององค์กร

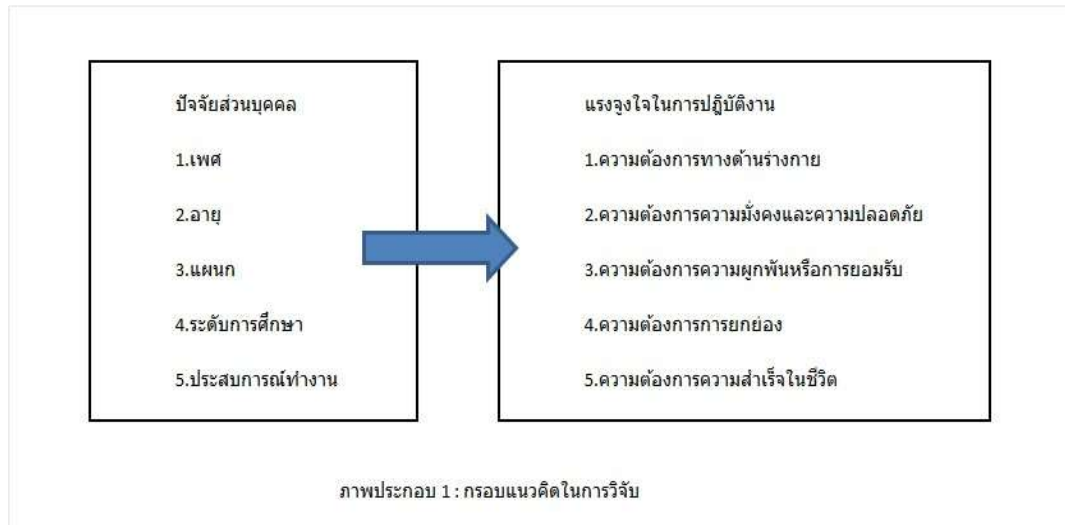
2. เพื่อนำผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อนำผลจากการวิจัยมาให้ทราบถึงข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

4. เพื่อนำผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและเป็นแบบอย่างในการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขต บางพลี สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจคือ ความปรารถนาที่ต้องการจะกระทำการใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจอยากจะทำของ ตัวบุคคลในการที่จะอุทิศกายใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายโดยได้รับรางวัลมาซึ่งผลตอบแทน การกระทำนั้นๆเป็นสิ่งที่สูงใจที่จะเป็นสิ่งที่เราที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลอยากจะแสดงพฤติกรรมออกมาตัวอย่าง เช่น รางวัล คำ ชมเชย (สัมมา ธรณีย์ 2553, หน้า 133)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงนั้นมีสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามที่จะบรรลุซึ่งเป้าหมาย อุทิศกายใจในการปฏิบัติงานให้ออกมาดี โดยแรงจูงใจจะถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าจากภายนอกเพื่อเติมเต็มความต้องการ ของตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายและได้มาซึ่งรางวัลของการกระทำนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงยอมส่งผลงาน ออกมาดี ตั้งใจทำงานและมีความเอาใจใส่ผลงานที่ออกมาอีกด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว

Blenford (1982) ได้ให้คำจำกัดความของขนมขบเคี้ยวว่าเป็นอาหารที่ผ่านกระบวนการแปรรูปมาแล้วพร้อม บริโภคได้ทันทีหรือเตรียมเพียงเล็กน้อยก็สามารถบริโภคได้ระหว่างมื้ออาหารและสามารถเก็บรักษาได้นาน 6 สัปดาห์ โดยไม่ต้องอาศัยความเย็นดังนั้นจะพบว่าขนมขบเคี้ยวควรจะมีลักษณะพื้นฐานดังนี้คือมีความสะดวกสบายในการใช้หรือ บริโภคสามารถแบ่งเป็นส่วนเล็กน้อยได้ช่วยประทังความหิวในช่วงเวลาสั้นๆได้มีรสชาติตอบสนองความพึงพอใจ มีน้ำหนักเบา หรือเนื้อแน่นและอาจใช้เป็นอาหารที่มีคุณลักษณะเฉพาะ เช่น อาหารเพื่อสุขภาพ หรือ อาหารว่าง

พระราชบัญญัติโรงงานอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2535) ให้คำจำกัดความของโรงงานได้ดังนี้ “โรงงานหมายความว่า อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ 5 แรงม้าหรือ กำลังเทียบเท่าตั้งแต่ 5 แรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไปโดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตามสำหรับทำ ผลิตภัณฑ์ ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียงเก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ”

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งข้อมูล 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลสนับสนุนการศึกษาจากแหล่งต่างๆได้แก่ ตำรา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ บทความ วารสารและเว็บไซต์ต่างๆ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขต บางพลีโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมที่ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ อายุ แผนก เพศ ระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงานโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขต บางพลีใน5ด้านได้แก่ความต้องการทางด้านร่างกาย,ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ,ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย(mean)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3.เปรียบเทียบปัจจัยทางด้านระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยวในเขต บางพลี ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีปัจจัย 2กลุ่มคือ ด้านเพศ โดยการทดสอบค่าที(T-test) ส่วนตัวแปรมากกว่า2กลุ่ม ได้แก่แผนก อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน ของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงจะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อ และหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรคำนวณหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha reliability coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

เท่ากับ 0.911 ซึ่งจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการแก้ไขทุกข้อคำถามในแบบสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญจนได้ ค่า IOC เท่ากับ 1.0 ในทุกข้อคำถาม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขต บางพลี โดยมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขต บางพลี (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็น 57.1% เพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็น 42.9% โดยประชากรส่วนใหญ่มีปัจจัยทางด้านอายุอยู่ที่ช่วง 31-40 ปี อยู่ที่ 33 คน คิดเป็น 47.1% รองลงมาด้วยช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็น 44.3 % ปัจจัยทางด้านแผนกประชากรส่วนใหญ่อยู่ในแผนก Processing จำนวน 27 คน คิดเป็น 38.6 % ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ม.1-ม.6 จำนวน 43 คนคิดเป็น 61.4 % ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ทำงานมีประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 ปี – 5 ปี เป็นจำนวน 47 คน คิดเป็น 67.1 % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานตามองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยเห็นด้วยปานกลางยกเว้นความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยสูงสรุปผลได้ดังนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านพึงพอใจกับคุณภาพและปริมาณอาหารที่ท่านได้รับจากสวัสดิการที่โรงงานจัดหาให้ ทางโรงงานมีสวัสดิการเครื่องแต่งกายที่ใช้ในการทำงานแจกฟรีเพียงพอต่อการใช้งาน ทางโรงงานมีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด คุณภาพดีและบริการเพียงพอต่อความต้องการ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการรถรับส่งพนักงานที่ทางโรงงานจัดหาให้ ทางโรงงานมีสวัสดิการพยาบาลและยารักษาโรคในกรณีเจ็บป่วยเล็กน้อยภายในโรงงานเพียงพอต่อความต้องการตามลำดับ

1.2 แรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต้องการความปลอดภัยและมั่นคงโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยจากการรักษาความปลอดภัยของตัวท่านและสินทรัพย์ด้วยกล้องวงจรปิดของทางโรงงาน จำนวนตู้ล็อกเกอร์ของทางโรงงานมีเพียงพอและมีความปลอดภัยในการใช้งาน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในด้านหน้าที่การงาน ท่านรู้สึกปลอดภัยจากการทำงานและเครื่องจักรในจุดที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.3 แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านรู้มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงงาน ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความเคารพและให้เกียรติในการทำงานจากผู้อื่นในโรงงาน ท่านได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆที่ทางโรงงานจัดทำให้ตามลำดับ

1.4 แรงจูงใจด้านความต้องการการยกย่อง

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยกย่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านได้ใช้ทักษะของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านได้รับการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่สูงขึ้นในแต่ละปีของท่านนั้นมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกดีและพึงพอใจในการทำงานในแผนกของท่าน ตามลำดับ

1.5 แรงจูงใจด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านได้ใช้ทักษะของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ท่านรู้สึกดีและพึงพอใจในการทำงานในแผนกของท่าน ท่านได้รับการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่สูงขึ้นในแต่ละปีของท่านนั้นมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ตามสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน

2.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน

2.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีที่ปฏิบัติงานในแผนกแตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นมีด้านความต้องการการยกย่องที่มีผลเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากนั้นทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' พบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการการยกย่องของพนักงานแผนก Processing-Oiling และแผนก Oiling - Wrapping มีความแตกต่างกัน

2.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นมีด้าน

ความต้องการด้านร่างกายที่มีผลเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากนั้นทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' พบว่าแรงจูงใจด้านร่างกายของพนักงานระหว่างระดับการศึกษา ปวช-ปวส. มีความแตกต่างกัน

2.5 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

1.1 แรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีมีแรงจูงใจด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นปานกลางเมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้ ท่านพึงพอใจกับคุณภาพและปริมาณอาหารที่ท่านได้รับจากสวัสดิการที่โรงงานจัดหาให้ ทางโรงงานมีสวัสดิการเครื่องแต่งกายที่ใช้ในการทำงานแจกฟรีเพียงพอต่อการใช้งาน ทางโรงงานมีจุดบริการน้ำดื่มสะอาดคุณภาพดีและบริการเพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกันกับนิยามของ ชัยนาท จิตตวัฒน์ (2539) ได้ให้ไว้เกี่ยวกับ คุณภาพของชีวิตว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีอุปการะและเกื้อกูลซึ่งกันและกันภายในของแต่ละหน่วยชีวิตและระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ที่ได้ทำการศึกษารวบรวมความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็กจังหวัดสมุทรปราการผลการศึกษาพบว่า ระดับปฏิบัติการมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกายเป็นลำดับที่ 3

1.2 แรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีมีแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นปานกลาง เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยจากการรักษาความปลอดภัยของตัวท่านและสินทรัพย์ด้วยกล้องวงจรปิดของทางโรงงาน จำนวนตู้ล็อกเกอร์ของทางโรงงานมีเพียงพอและมีความปลอดภัยในการใช้งาน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ นาย สุรพล พยอมแย้ม (2541) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใด ๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมีได้ควบคุมไว้ก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติ เอกณรงค์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษารวบรวมแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในด้านบวกทั้งโดยรวม 5 ด้านซึ่งรวมไปถึงความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงอยู่ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่วนด้านความมั่นคงของงาน และด้าน ความก้าวหน้า ในหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.3 แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีมีแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นปานกลาง เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้ ท่านรู้มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงงาน ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยน จากการทำงานในองค์การเป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่น ไม่อยากออกจากองค์กรไป และด้านพฤติกรรมโดยทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ ประยงค์ มีผล (2545) ได้ทำการศึกษาดัชนีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปบริษัทใหม่ทอง จำกัด กรุงเทพมหานครได้ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากแต่ละแผนกจะมีรูปแบบการปกครองของผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับในการวิจัยนี้

1.4 แรงจูงใจด้านความต้องการการยกย่อง

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีมีแรงจูงใจด้านความต้องการการยกย่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นปานกลาง เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้อื่น เช่น แผนกอื่นหรือลูกค้าเป็นต้นสามารถออกความเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการทำงานของแผนกของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ นิยามของ Newman (1986) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีใครรัก ได้รับการยกย่องหรือประสบความสำเร็จ มักจะประเมินตนเองในด้านดี เห็นคุณค่าในตนเอง แต่ถ้าหากบุคคลใดมีความรู้สึกว่าไม่มีใครสนใจ ไม่ได้รับการยอมรับ ถูกเหยียดหยาม หรือไม่ประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้บุคคลนั้นขาดความเชื่อมั่นในตนเองไปในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ยศคำลือ (2553) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ทำให้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการการยกย่องอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.5 แรงจูงใจด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลีมีแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้ เมื่อเรียงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านได้ใช้ทักษะของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นท่านรู้สึกดีและพึงพอใจในการทำงานในแผนกของท่าน สอดคล้องกับนิยามของธนิดา สมบูรณ์ (2553) ให้ความเห็นไว้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกที่มีความสุขมีขวัญและกำลังใจในการใช้ชีวิต มีความรู้สึกอึดอ้อมใจในการดำเนินชีวิตและพอใจในตนเอง ความรู้สึกในการยอมรับ

ความสำเร็จรวมไปถึงความล้มเหลวในการใช้ชีวิตได้ การมองโลกในแง่ดีสามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง การรับรู้
ว่าชีวิตมีความหมาย และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
นางสาวยลดา สุพร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮงเฮงจำกัดปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูง
ใจด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮง เฮงจำกัดมากที่สุดมี 1 ด้านได้แก่ด้านความสำเร็จใน
การทำงานและด้านที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮงเฮงจำกัด ซึ่งตรงกับในงานวิจัย
นี้ที่แรงจูงใจด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทนมขบ
เคี้ยว ในเขตบางพลี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ที่จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจ
ด้าน ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ที่จำแนกตามอายุ มี
แรงจูงใจด้าน ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือ
การยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

2.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ที่จำแนกตามแผนกที่
ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจด้าน ความต้องการการยกย่อง ที่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการ
ความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ที่จำแนกตามระดับการศึกษา
มีแรงจูงใจด้านส่วนความต้องการทางด้านร่างกาย ที่แตกต่างกัน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการ
ความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ที่จำแนกตามประสบการณ์
ทำงานมีแรงจูงใจด้าน ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความ
ผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว ในเขตบางพลี ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรนำผลศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปปรับใช้พัฒนาต่อยอดองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางควรที่จะเพิ่มสาธารณูปโภคต่างๆที่เป็นขั้นพื้นฐาน ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจขั้นพื้นฐานที่ควรทำก่อนที่จะพัฒนาต่อยอดไปยังขั้นต่อไปในอนาคต

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง พนักงานแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคง ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลความไปถึงสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการเพิ่มปริมาณในด้านตุลึงเกอร์เก็บของและกล่องวงจรปิดเพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ พนักงานแรงจูงใจด้านการความผูกพันหรือการยอมรับ ในระดับปานกลาง การที่พนักงานมีความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ในระดับสูงจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ สามารถทำเบื้องได้โดยสร้างกิจกรรมนันทนาการที่ทำร่วมกันในทีม เพื่อสร้างความสนิทสนมผูกพันกันในทีม รวมไปถึงการดูแลเอาใจใส่ให้มากขึ้นจากผู้บังคับบัญชา

1.4 ความต้องการการยกย่อง พนักงานแรงจูงใจความต้องการการยกย่อง ในระดับปานกลาง การมีแรงจูงใจความต้องการการยกย่องที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความมั่นใจในตนเองที่จะออกความคิดเห็นเพื่อช่วยพัฒนาแผนก รวมไปถึงมีความภูมิใจในตนเอง สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขทำให้งานออกมาดี สามารถช่วยพัฒนาได้โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการตอบแทนรางวัลให้กับพนักงานที่ออกความคิดเห็นที่มีประโยชน์

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต พนักงานแรงจูงใจต้องการความสำเร็จในชีวิต ในระดับเห็นด้วยสูง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการขั้นสูงที่สุด ความต้องการด้านนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงความสำเร็จในชีวิต ทำให้พนักงานมีความรักและผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง สามารถช่วยพัฒนาได้โดยมีการปรับอัตราเงินเดือน รวมไปถึงประเมินผลรายปีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีการส่งพนักงานไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2. ควรศึกษาแนวทางการนำแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไปประยุกต์ใช้ ในงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอื่นๆ

3. ควรนำหลักการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ชัยนาท จิตตวัฒน์. (2539) . การบริหารจัดการโครงการเมืองน่าอยู่ . ใน กรมอนามัยกับการพัฒนามาตรฐานสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการโครงการเมืองน่าอยู่, จังหวัดกรุงเทพฯ, สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม.

เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก กรณีศึกษา: โรงพยาบาลศิริราช, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประยงค์ มีผล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา.

ยลดา สุพร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

นิตา สมบูรณ์. (2553), การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาธนาคารสมอง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล , สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัศมี เอกณรงค์. (2560). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรพล พะยอมรัมย์. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. จังหวัดกรุงเทพฯ , โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อมรรัตน์ ยิ่งยวด. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Newman, Bandura M. (1986). Adolescent Development. Columbus: Merrill Publishing