

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพืช
ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
Employees' motivation performance of Vegetable Oil
Company, Bangpoo Industrial Estate Authority, Samutprakarn**

นางสาว วิไลวรรณ สารานียะพงษ์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Vilaiwan Saraniyaphong
Industrial Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานในบริษัทของพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทน้ำมันพืช ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและ 2 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความต้องการความก้าวหน้า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

2. พนักงานบริษัทน้ำมันพืช ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็น 63.1% และเพศหญิงจำนวน 69 คน คิดเป็น 36.9% ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็น 60.4% โดยมีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็น 37.4% ระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าจำนวน 64 คน คิดเป็น 34.2% สุกท้ายอายุงานในบริษัทส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3-5 ปี

พนักงานบริษัทน้ำมันพืช ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานในบริษัทที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันมีที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน,แรงจูงใจ

ABSTRACT

An Objective of this research was (1) to study the employee's motivation performance of Vegetable Oil Company, Bangpoo Industrial Estate Authority (2) to compare the employee's motivation performance of Vegetable Oil Company, Bangpoo Industrial Estate Authority with gender, status, age, education and service year in the organization.

The results of the research were as follows:

1. The study of performance in employees' motivation.

From the results of data collection, it appears that the majority of the sample are 63.1% male, with single status and the average age is between 36-40 years with the education level of high school and relevant. Finally, the service year is from 3-5 years. The employees mostly agree with the motivation in existence needs and growth needs while they moderately agree with motivation in relatedness.

2. Statistical tests of Employees' motivation performance compared with 5 personal factors

It shows that status, the motivation in existence needs and motivation in relatedness have the statistically significant difference of 0.05 in term of status, education level and service years in company. While the motivation in growth needs have no difference in any personal factor to the employees' motivation performance.

Keywords: Motivation Performance, motivation

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นทุนหรือปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ดีเพียงใด แต่ถ้าบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ก็จะไม่เป็นที่น่าพอใจอาจทำให้พันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ล้มเหลว เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหาร จำเป็นต้องทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์กรประสบผลสำเร็จ(ประเสริฐ อุไร:2558)

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงลบ เช่น ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่ตั้งใจ ทำงานให้ผ่านไปวันๆ ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อองค์กรทั้งสิ้น (นวะรัตน์ พึ่งโพสภ:2552)

แม้ว่าเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมาก และยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญ กอปรกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วหรือ Digital Disruption ที่เข้ามามีบทบาท ทำให้พฤติกรรมของบุคคลรวมถึงการดำเนินการของหลายภาคส่วนธุรกิจ, องค์กรต้องทำการเปลี่ยนแปลง หลายองค์กรต้องเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงเชิงรุก โดยเฉพาะกรอบความคิดของพนักงาน

รูปแบบการทำงานที่ใหม่ พนักงานต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวด สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือช่วงเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆได้ นอกจากนี้การศึกษาค้นคว้าก็ยังอาจสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาสนใจในปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยปรับปรุงผลปฏิบัติงานขององค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ(เมื่องาน HR ถูกทำลายจาก disruption คนรุ่นใหม่ไม่ขึ้นตรงกับองค์กร ฝ่ายบุคคล ปรับตัวอย่างไร, www.marketeeronline.co/archives/1450 ค้นหาววันที่ 24 เมษายน 2564)

บริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ก่อตั้งโรงงานน้ำมันปาล์มขึ้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการในปี 2523 และได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ปัจจุบันมี มีพนักงานประจำทั้งสิ้น 350 คน ตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานถึง 47 ปี บริษัทฯได้บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โดยหัวใจสำคัญ คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน

อย่างไรก็ตาม บริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหาในการบริหารงานหลายด้านเช่น ด้านการวางแผนการผลิตและกำลังการผลิตที่ตอบสนองต่ออุปสงค์ของตลาดที่สูง โดยเฉพาะในช่วงเกิดโรคระบาดโควิด -19 ที่อุปสงค์ตลาดสูงเพิ่มมากขึ้น สวนทางกับหลาย ๆ ธุรกิจที่มีภาวะซบเซาตกถอย หลาย ๆ องค์กรมีการปลดหรือลดพนักงาน หรือจ่ายค่าแรงเป็นบางส่วน แต่บริษัท ฯไม่ได้รับผลกระทบดังกล่าว ในทางกลับกันพนักงานในส่วนการผลิตต้องปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ได้ปริมาณสินค้าหรือผลผลิตตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า การที่พนักงานปฏิบัติงาน และมีการอบเวลาที่เร่งด่วน ก่อให้เกิดแรงกดดันในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารงานภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาการสื่อสารระหว่างพนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้บริหาร เนื่องมาจากสายบังคับบัญชาและการสื่อสารที่เน้นการสั่งการแบบบนสู่ล่าง ทำให้พนักงานปฏิบัติการไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร จากความแตกต่างของตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่มีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากพนักงานจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานในบริษัท

สมมุติฐานงานวิจัย

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ในที่นี้หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานในบริษัท

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีพนักงานจำนวน 350 คน (อ้างอิงจากข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2564 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.125, อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 350 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย คือบริษัทน้ำมันพีช ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

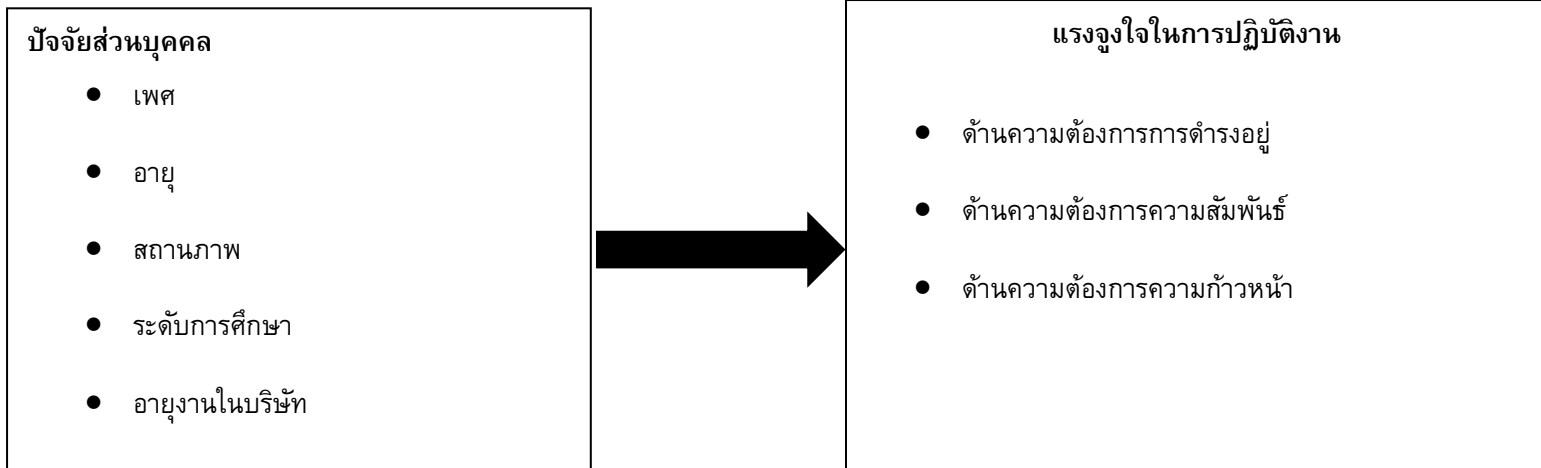
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 2 เมษายน- 2 มิถุนายน 2564 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 2 เดือน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในบริษัทต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนให้พนักงานในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎี อี-อาร์-จี (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต้นขั้นที่ 1-2 ในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้แก่ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งจะเปรียบเทียบกับได้กับความต้องการการยอมรับ และความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow และ Alderfer โดยให้ความสำคัญความต้องการด้านนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่รวมกันเป็นพวกพ้อง

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาเอง เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมของเขาจะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของ Maslow เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุด

ทฤษฎีอี-อาร์-จี จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มีความแตกต่างที่สำคัญคือ Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยหลักความต้องการโดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction- progression Principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration — regression Principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มีภาวะภาวะภูมิโง่กับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ทำให้นักวิชาการหลายคนให้การยอมรับว่าทฤษฎีอี-อาร์-จี มีความเป็นจริง ในการอธิบาย ความต้องการของมนุษย์มากกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เกิดจากความต้องการที่แตกต่างกันและมีความอยากได้หลายสิ่งในเวลาเดียวกันและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบด้วยความต้องการการดำรงอยู่ ซึ่งก็คือความต้องการด้านร่างกาย ต้องการตามปัจจัย 4 ที่อยู่อาศัย ทรัพย์สินเงินทอง ความต้องการความสัมพันธ์คือ ต้องการเป็นที่รัก ได้รับการยอมรับทางสังคม มีความสุขทางจิตใจ รู้สึกปลอดภัยและอุ่นใจ ความต้องการความก้าวหน้า คือพนักงานอยากได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ได้รับการยกย่องชื่นชม ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของพนักงาน หากพนักงานได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมน้ำมันพืช

ธุรกิจน้ำมันพืชของไทย จัดเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันด้านราคาเป็นหลัก เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งผู้บริโภคสามารถเลือกซื้อสินค้าอื่นทดแทนได้ หากมีโปรโมชั่นหรือความคุ้มค่าของสินค้าที่มากกว่า

ภาวะการแข่งขันของธุรกิจผลิตน้ำมันพืช ยังคงเป็นการช่วงชิงส่วนแบ่งตลาดระหว่างผู้ผลิต 2 กลุ่มที่สำคัญดังต่อไปนี้

ตลาดน้ำมันปาล์มบริสุทธิ์ สัดส่วน 65% ของธุรกิจน้ำมันพืชทั้งหมด เป็นผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการนำไปประกอบอาหารประเภททอดต่าง ๆ เนื่องจากมีคุณสมบัติที่สามารถทนความร้อนในอุณหภูมิที่สูงกว่าน้ำมันพืชชนิดอื่น ๆ ทำให้อาหารที่ทอดมีสีสวยงาม ไม่มีกลิ่นเหม็นหืนและเก็บไว้ได้นาน สำหรับการใช้น้ำมันปาล์มส่วนใหญ่ใช้ในอุตสาหกรรมฟาสต์ฟู้ด และอาหารสำเร็จรูปต่าง ๆ ทั้งนี้ คาดว่า ปริมาณการใช้น้ำมันปาล์มบริสุทธิ์ยังคงมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง เพราะไทยมีปริมาณการบริโภคน้ำมันปาล์มปีละประมาณ 500,000 ตัน หรือคิดเป็นอัตราการบริโภคซึ่งยังคงอยู่ในระดับต่ำเพียง 8 กิโลกรัมต่อ

คนต่อปี อีกทั้งน้ำมันปาล์มยังมีราคาต่ำกว่าน้ำมันพืชประเภทอื่นๆ ขณะเดียวกันไทยยังคงเป็นประเทศผู้ส่งออกและแปรรูปอาหารรายสำคัญของโลก ทำให้อุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มยังมีโอกาสขยายตัวได้อีกมาก สำหรับการผลิตน้ำมันปาล์มบริสุทธิ์ต้องใช้น้ำมันปาล์มดิบเป็นวัตถุดิบ และปริมาณการผลิตน้ำมันปาล์มดิบภายในประเทศยังคงผันแปรตามปริมาณผลผลิตปาล์มน้ำมันที่ป้อนเข้าสู่โรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม ขณะเดียวกันไทยยังคงเป็นประเทศผู้ผลิตปาล์มน้ำมันในปริมาณไม่มาก ทำให้ราคาน้ำมันปาล์มดิบภายในประเทศมีการเปลี่ยนแปลงตามราคาน้ำมันปาล์มดิบในตลาดโลก โดยมีประเทศผู้ส่งออกน้ำมันปาล์มดิบรายใหญ่ของโลก ได้แก่ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย เป็นต้น

ตลาดน้ำมันถั่วเหลืองบริสุทธิ์ สัดส่วน 37% ของธุรกิจน้ำมันพืชทั้งหมด ยังคงขยายตัว เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีกรดไขมันไม่อิ่มตัวสูงถึงร้อยละ 80-85 ทำให้น้ำมันถั่วเหลืองเป็นสินค้าที่ผู้บริโภคตระหนักและรับรู้ว่ามีประโยชน์ต่อสุขภาพ ทั้งนี้ น้ำมันถั่วเหลืองบริสุทธิ์มักนำมาใช้ในผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมปลาหูกากระป๋อง น้ำพริกเผา และน้ำมันสลัด เป็นต้น สำหรับการผลิตต้องพึ่งพาวัตถุดิบถั่วเหลืองนำเข้าในสัดส่วนสูง เนื่องจากปริมาณการผลิตถั่วเหลืองภายในประเทศยังไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าถั่วเหลืองจากต่างประเทศ ดังนั้น ต้นทุนวัตถุดิบถั่วเหลืองที่นำเข้าจึงมีราคาเปลี่ยนแปลงตามราคาถั่วเหลืองในตลาดโลก สำหรับแหล่งนำเข้าถั่วเหลืองที่สำคัญของไทย ได้แก่ สหรัฐฯ บราซิล อาร์เจนตินา และจีน เป็นต้น

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ตลาดน้ำมันพืชยังมีน้ำมันพืชชนิดอื่นๆ อาทิ น้ำมันรำข้าว น้ำมันข้าวโพด น้ำมันเมล็ดทานตะวัน และน้ำมันมะกอก เป็นต้น ซึ่งตลาดน้ำมันพืชเหล่านี้ยังคงมีสัดส่วนน้อย และผู้บริโภคยังคงจำกัดเฉพาะกลุ่ม

สำหรับบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม โดยมีโรงงานถนอมน้ำมันตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลิตภัณฑ์หลัก คือ ผลิตภัณฑ์น้ำมันปาล์ม เนยเทียม และไขมันพืชผสม ซึ่งผลิตภัณฑ์น้ำมันปาล์มแบ่งเป็นชนิดต่างๆ ได้แก่ น้ำมันปาล์มบริสุทธิ์ น้ำมันปาล์มโอเลอิน น้ำมันปาล์มสเตียรีน Hydrogenated Fat นอกจากนี้ยังมีการถนอมน้ำมันประเภทอื่นๆ เช่น น้ำมันถั่วเหลือง น้ำมันรำข้าว น้ำมันเมล็ดดอกทานตะวัน น้ำมันเมล็ดชา และน้ำมันมะกอก มีกำลังการผลิต 700 ตันต่อวัน หรือ 255,500 ตันต่อปี ปัจจุบันมีพนักงานประจำ จำนวน 350 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมา แบ่งเป็น 2 ตอน

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ

3. นำแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในช่วงเวลาวันที่ 2 เมษายน – 2 มิถุนายน 2564 จำนวน 187ชุด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานในบริษัท โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ใน 3 ด้านคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีตัวแปร 2 กลุ่มได้แก่ เพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe

ผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็น 63.1% และเพศหญิงจำนวน 69 คน คิดเป็น 36.9% ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็น 60.4% โดยมีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็น 37.4% ระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าจำนวน 64 คน คิดเป็น 34.2% สุกท้ายอายุงานในบริษัทส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่

พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านไม่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ในด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับบริษัทนี้ ท่านมีอิสระในการร่วมสมาคมอย่างเสรี ท่านได้รับสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายอย่างเหมาะสม บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคเพียงพอต่อพนักงาน บริษัทของท่านมีสุขอนามัยและความ

ปลอดภัยในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์

พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีและความนับถือยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านมีความท้าทาย ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ท่านพึงพอใจและภูมิใจในการปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้ ท่านผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ท่านภูมิใจที่ได้รับการชื่นชมจากผลการปฏิบัติงานของท่าน

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า

พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ผลสำเร็จในหน้าที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รวมถึงมีอิสระในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญหรือท้าทาย ท่านคิดว่าหากย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ท่านอาจไม่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเท่าที่องค์กรปัจจุบัน ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับอย่างยุติธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการกับปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการความสัมพันธ์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อยหนึ่งระดับที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากระดับอื่น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธี Scheffe'

2.3 พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน

2.4 พนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการความสัมพันธ์ และแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อยหนึ่งระดับที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากระดับอื่น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธี Scheffe'

2.5 พนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการความสัมพันธ์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อยหนึ่งระดับที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากระดับอื่น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธี Scheffe'

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า พนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้า เพราะบริษัทให้โอกาสในเรื่องของความก้าวหน้าแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การชมเชย การได้รับการอบรม โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานในบริษัท จากนั้นทำการพิจารณารายด้านมีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่

พบว่าพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านไม่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับบริษัทนี้ ท่านมีอิสระในการร่วมสมาคมอย่างเสรี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อี จี- อาร์ -และงานวิจัยของวรรณภา ขอมดุง (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ และมีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต และด้านนโยบายการบริหาร และประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน

ส่วนของความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยค่าจูนในระดับมาก ซึ่ง ปัจจัยค่าจูนคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์

พบว่าพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีและความนับถือยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อี จี- อาร์ -และงานวิจัยของ สุจิตรา แสงอุไร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร กองบัญชาการทหารสูงสุด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่มีค่ามากที่สุดได้แก่ ด้านความตั้งใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนภายในการทำงาน ซึ่งเท่ากับด้านความคาดหวังในการทำงาน และในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความพยายามและด้านความพึงพอใจ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงาน

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า

พบว่าพนักงานบริษัทน้ำมันพีชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสำเร็จในหน้าที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รวมถึงมีอิสระในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญหรือท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อี จี- อาร์ -และงานวิจัยของ พูลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องจูงใจในการปฏิบัติต่อทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ใน มณฑลทหารราบที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารราบที่ 22 คือระดับชั้นยศ ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผลการศึกษาของชัญญา อธิรศิลป์(2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ และ อายุงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

2.1 พนักงานน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานบริษัท น้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามอายุ อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความต้องการการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ และภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อยหนึ่งระดับที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากระดับอื่น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธี 'Scheffe'

2.3 พนักงานบริษัท น้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามสถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานบริษัท น้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 พนักงานบริษัท น้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามอายุงานในบริษัทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงอยู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำมันพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานในบริษัท ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าในระดับมากที่สุด ควรนำจุดเด่นข้อนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ คือสนับสนุนให้พนักงานมีความมุ่งมั่น และเข้าใจบทบาทหน้าที่พัฒนาตัวเอง เพิ่มพูนความรู้ รับรู้ถึงเป้าหมายบริษัท และสามารถนำความรู้และศักยภาพที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านสร้างองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานรุ่นต่อ ๆ ไป ได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและความพร้อมในการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนบริษัทให้เติบโต

1.2 แรงจูงใจด้านความต้องการการดำรงอยู่ พนักงานมีแรงจูงใจด้านความต้องการการดำรงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความเป็นอยู่ดีทั้งทางด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัทควรออกแบบค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เน้นเรื่องการได้รับการยกย่อง ชมเชย

1.3 แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ พนักงานมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับหนึ่ง บริษัทจึงควรส่งเสริมและพัฒนาให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้เพิ่มมากขึ้น ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือของพนักงานทุกภาคส่วนในองค์กร1ควรนำคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับ . มากมาใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
2. ควรศึกษาแนวทางการนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไปประยุกต์ใช้ ในงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านอื่นๆ
3. ควรนำหลักการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ดิน ปรัชญพุทธิ. (2535) "รัฐศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการบริหารประเทศ " (พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดร.วัชรวิ ไตรเจริญกุลภักดี จงแจ่ม.(2562)"การเสริมสร้างพลังด้วยแรงจูงใจ" (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์วิไล
- เพชร ผลิตโซค.(2556)"แรงจูงใจเชิงบวก" (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์ดี
- ผศ.ดร.กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2562) ."พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร" (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพฯ.ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ธนกร ณรงค์วานิช.(2562)"ภาวะผู้นำ" (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- นิติพล ภูตะโชติ.(2562) "พฤติกรรมองค์กร"กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์.(2554) .การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร" กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พนมพร แสนมีมา. (2547)." ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พูลศักดิ์ สมบูรณ์(2548) " แรงจูงใจในการปฏิบัติต่อทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารราบที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุจิตรา แสงอุไร (2549) " แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมขนส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด".กรุงเทพฯ:วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ชัญญา อชิรศิลป์ (2551) “ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน).
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
 ประเสริฐ อุไร(2559) . “แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด”.ภาค
 นิพนธ์คณะศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
 Michael J. ,Marquardt (2002). “Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate
 Learning”. USA:UNKNO
 Dersal, Van. (1968). “The Successful Supervisor in Government and Business”. New York.: Academy of
 Management
 Gilmer,VB.(1971). “Industrial Psychology”. New York: McGraw-Hill Book
 Weiner, B. (1986). An attributional theory of motivation and emotion. New York:The Mcmillan.
 Abraham,Maslow.(1943) “ A Theory of Human Motivation”:New Jersy:Psychological Review
 Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959)“The Motivation to Work (2nd ed.)”. New
 York: John Wiley
 Herzberg, Frederick (1964). "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower". Personnel
 Administration
 Douglas ,McGregor (1960). “Theory X and Theory Y” .Masachusetts
 Clayton ,Alderfer.(1969) “ The orrganizational Behavior and Human Performance
 Victor H, Vroom(1964) “Organization Behavior” :Yale School of Management
 B.F., Skinner (1963) “Reinforce theory” :Management Study Guide

