

อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา
บริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช

Influence of driving forces that affect the performance of the
production staff: GT Rubber Company Limited
Nakhon Sri Thammarat

รัตนากร ปรัชพันธ์¹ ชญาภา ดิรัญเพชร² ศุภชัย รุ่งเสรีกุล³ สโรชา พรหมเสนา⁴ อติวิษณุ ชันทอง⁵
วัลย์ลักษณ์ รัตนวงศ์⁶

Rattanakorn Pratchapan¹ Chayapa diranphet² Suphachai Rungserikun³ Sarocha promsana⁴ Atiwit
Kanthong⁵ Walailak Rattanawong⁶

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษาบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ซึ่งได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มา 120 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 78.40

คำสำคัญ อิทธิพล,แรงจูงใจ,การปฏิบัติงาน,พนักงานฝ่ายผลิต

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้นและองค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แต่ถ้าบุคลากรขาดความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานก็อาจทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรและตระหนักอยู่เสมอว่าแรงจูงใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (ฉันทฐา กริทธิธัญ, 2550) แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความสุขในการปฏิบัติงาน การประสานงานร่วมมือเป็นทีม การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย ในขณะที่หากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น พื้นที่การปฏิบัติงานมีการจัดการที่ไม่เหมาะสมเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความล้าสมัยและขาดการบำรุงซ่อมแซมซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในทางบวกและทางลบ โดยจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น (เกศณรินทร์ งามเลิศ ; นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ)

ยางพาราถือเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญยังของประเทศไทยมาช้านาน ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตและผู้ส่งออกยางพาราเป็นอันดับหนึ่งของโลก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 โดยปีพ.ศ.2534 ประเทศไทยส่งออกยางพารา 1.231 ล้านตัน มากกว่าประเทศมาเลเซียที่ส่งออก ยางพารา 1.041 ล้านตัน และประเทศอินโดนีเซียส่งออกยางพารา 1.220 ล้านตัน (Rubber Thai.com, 2553) ในปีพ.ศ. 2554 ประเทศไทยส่งออกยางพารากว่า 2.952 ล้านตัน นำรายได้เข้าประเทศกว่า 383,318.60 ล้านบาท (กรมศุลกากร, 2555) ประเทศไทยเหมาะสมในการปลูกยางพาราอย่างมาก เนื่องจากสภาพดินฟ้าอากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเจริญเติบโตและให้ผลผลิตของยางพารา ตลาดโลกมีความต้องการยางพาราเพิ่มมากขึ้นทุกปี ประเทศไทยเริ่มปลูกยางครั้งแรกปีพ.ศ.2442 ที่จังหวัดตรัง โดยพระยารัษฎานุประดิษฐ์ (คอซิมบี๊ ณ ระนอง) ได้นำเข้ามาปลูกจากมลายู ราษฎรในภาคใต้จึงเริ่มปลูกยางตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ปัจจุบันยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญของประเทศที่เกษตรกรนิยมปลูกทั่วทุกภาคกว่า 65 จังหวัดทั่วประเทศ

จำนวนยางที่ปลูกมากกว่า 18.761 ล้านไร่ (สำนักงานเศรษฐกิจ , 2555) ก่อให้เกิดกิจกรรมต่อเนื่องทั้งภาคการผลิตทางเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคการตลาด

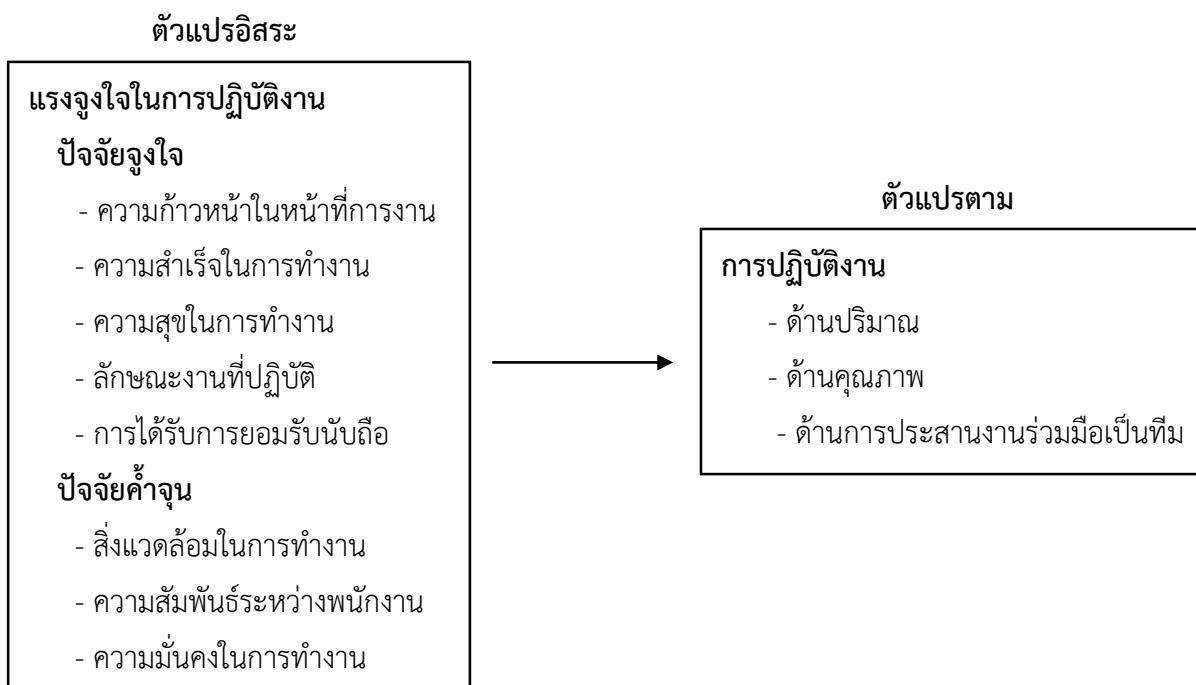
บริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการยางโดยถือเป็นพืชเศรษฐกิจของภาคใต้ ซึ่งฝ่ายผลิตถือเป็นหน้าที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลผลิตในรูปแบบของสินค้าหรือบริการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ คุณภาพ (quality) และผลิตภาพ (productivity) เป็นกระบวนการแปรรูปทรัพยากรการผลิต เช่น วัตถุดิบ แรงงาน และ พลังงาน ให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมในการจัดจำหน่ายแก่ลูกค้า ตลอดจนควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นที่ต้องการของลูกค้า โดยมีต้นทุนการผลิตที่เหมาะสม

การที่บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจมาได้จนถึงทุกวันนี้พนักงานฝ่ายผลิตถือมีความสำคัญ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป จากสภาพการณ์ดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยตอบสนองความต้องการ ความจำเป็นของบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและลดการกระทำผิดวินัยอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประกอบการที่ดี มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ฝ่ายล้าง และฝ่ายคัดคุณภาพ ของบริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other.)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1.1 องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ, และความก้าวหน้า

1.2 องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง เช่น เงินเดือน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, สถานะของอาชีพ, สภาพการทำงาน, ชีวิตส่วนตัว, ความมั่นคง, ชีวิตส่วนตัว, นโยบายและการบริหาร

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีของ เฮอรัชเบอร์ก มีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 2 ประการคือ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นตัวช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

McGregor ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจที่รวมการจูงใจภายนอกและภายในไว้ด้วยกันและได้จำแนกทฤษฎีในการควบคุม การปฏิบัติงาน และเป็นการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ 2 ทฤษฎี คือ

2.1 ทฤษฎี X เชื่อว่าธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสแต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรงการจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่และคฤคามด้านการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

2.2 ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์การ

McGregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน เช่นถ้าลูกน้องเป็นคนลักษณะ X มากกว่าลักษณะ Y ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (Closed Control) แต่ถ้าลูกน้องเป็นคนลักษณะ Y มากกว่าลักษณะ X ต้องให้อิสระควบคุมตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)

3. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือการสร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขาให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็นและระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคล

ต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน เช่น กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม โดยผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับความยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน, จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ และเขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านทั้งด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จี ที รีบเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 120 คน (ข้อมูลจากบริษัทจี ที รีบเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ณ เดือนกรกฎาคม 2562)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จี ที รีบเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยแผนกล้าง แผนกทำยางแผ่น และแผนกคัดคุณภาพ จำนวน 120 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด จากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทจี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราชของพนักงาน บริษัทจี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยด้านปริมาณ,ด้านคุณภาพ และด้านการประสานงานร่วมมือเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

1. ดร.พัฒนอร ศิริสุวัฒน์ ประธานกรรมการ บริษัทจี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ดร.ธนวิษ สุวรรณวงศ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. อาจารย์วิทยา ขาวขจร หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยรักษากรแทนผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตสงขลา

ซึ่งค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ด้านข้อมูลทั่วไปของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทจี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.67 และค่าสูงสุดอยู่ที่ 1 ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.33 และค่าสูงสุดอยู่ที่ 1 และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.33 และค่าสูงสุดอยู่ที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จาก 2 แหล่ง ได้แก่

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 120 ชุด เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมจากเอกสารวารสาร บทความวิทยานิพนธ์ รวมทั้งวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

- การนำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและตัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นตอนต่อไป
- นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการประเมินผล
- ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้
 - การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

- เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ฝ่ายล้าง และฝ่ายคัดคุณภาพ ของบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช

(n = 120)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	4.05	0.54	มาก	2
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	4.11	0.55	มาก	1
รวม	4.08	0.51	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.55) และรองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.54) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทจี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช

(n = 120)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
Regression	2	31.054	15.527	211.716	.00
Residual	117	8.581	.073		
Total	119	39.635			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	Std. Error	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	-.022		.201	-.112	.911
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	.670	.622	.072	9.289	.000
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	.332	.314	.071	4.689	.000

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนซึ่งได้ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นซึ่งประกอบไปด้วยด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.784 ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 78.40

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัด นครศรีธรรมราชในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้พนักงานฝ่ายผลิตตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนเป็นแรงจูงใจในการดำเนินงานภายในโรงงานและทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์ในการ ศึกษาเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับมาก เพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัด นครศรีธรรมราช เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท จี ที รับบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 78.40 สอดคล้องกับ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 อำเภोजะเอนก จังหวัดนราธิวาสจำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณ หาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ย 3.14 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย 3.12 และด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 2.95 ตามลำดับจากมากไปหาน้อยส่วนทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาสที่มีที่มีระดับ

การศึกษาอายุการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของ พนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและความมั่นคงในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กัตติการ อร่ามโชติ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่48 จังหวัดนราธิวาส.** สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาบทิพย์ ศิริชมพู่ (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอนาทวี จังหวัดนครพนม.** การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร สาขา นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การ คลังสินค้า.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เขมิกา กิตติพงศ์.(2559). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท.** วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีที่2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2558
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ .** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐภา กรวีร์รัฐ.(2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.** ภาคนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรท ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาไลตา บุญราศี.(2554).**ทฤษฎีความคาดหวังของVroom.** สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://litaboonrasi.blogspot.com/2011/01/vroom.html>
- ผกาเวดี สุวงศ์.(2554).**ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor.** สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://krupp446.blogspot.com/2011/04/x-y-mcgregor.html>
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย.(2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.**
- สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร.(2560).**ความสำคัญของยางพาราต่อเศรษฐกิจและสังคม .** สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.arda.or.th/kasetinfo/south/para/history/>
- อำนวยการ บัญชี.(2556). **ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other).** สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>