

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
CORRELATION BETWEEN ORGANIZATION CLIMATES AND WORK MOTIVATION OF
EMPLOYEES OF ROJANA INDUSTRIAL PARK, AYUTHAYA

ทิพาพร อยู่ศรี¹ และธนาวุฒิ ประกอบผล²

Tiphaporn yusri¹ and thanawut prakobphol²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²อาจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

tiphaporn.yusri@gmail.com, and tanawut_3@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง
3. พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทิศทางเดียวกันทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ แรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน บรรยากาศองค์กร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organization climate and work motivation of employees at Rojana Industrial Park, Ayuthaya; 2) to compare between personal factors and employee's work motivation of employees at Rojana Industrial Park, Ayuthaya; and 3) to study the relationship between organization climate and work motivation of employees at Rojana Industrial Park, Ayuthaya. The data were collected from 400 permanent operators working at Rojana Industrial park by using questionnaire with reliability at 0.957. The statistics used to analyze data were descriptive included Mean, Percentage, Standard Deviation (S.D), Independent sample t-test, One-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson correlation test.

The research results were as follows:

- 1) The organization climate in Rojana Industrial park has been at a high level.
- 2) The work motivation level of employees in Rojana Industrial park has been at a high level.
- 3) The employee with difference in sex, age, status, education level, position, work experience and average income per month with different total level of work motivation at significant level 0.05
- 4) All of the organization climate are correlated with all work motivation of employees in Rojana Industrial Park in the same way at significant level 0.01

Keywords: Employee at Rojana Industrial Park; Motivation; Job motivation; Motivation Factor; Hygiene Factor; Organization climate

1. บทนำ

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและสามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ บุคลากรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล ที่องค์กรต้องรักษาและต้องลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไป ย่อมเท่ากับว่าองค์กรสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าไปและยังต้องมีการลงทุนอีกหลาย ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์ [1] ในการจัดการบุคลากรเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคของธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ จึงมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดของการจัดการทรัพยากรจากการจัดการเบื้องต้นไปเป็นการใช้กลยุทธ์ในการบริหารเชิงรุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว [2] ถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคล และเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลจะสามารถกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ให้แก่องค์กรเพื่อทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน [3] ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ควรที่จะละเลย เพราะหากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน การทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และยังรวมถึงความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้นหากแต่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมความรู้สึที่ดีต่อองค์กร

นอกจากการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว การจัดการบรรยากาศขององค์กรก็ถือเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งยังเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างองค์กร สมาชิก และผลการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร [4] ดังนั้น นอกเหนือจากเรื่องของการค่าตอบแทนในการทำงานแล้วพนักงานจึงมีความคาดหวังที่จะได้ทำงานภายใต้บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ก็จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวคือองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่ในทางตรงข้ามหากบรรยากาศขององค์กรไม่ดี จะเป็นส่วนบั่นทอนความสามารถของสมาชิก ไม่จูงใจให้สมาชิกขององค์กรตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าและเสียหายได้

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางตอนล่างและเขตรอยต่อปริมณฑลและกรุงเทพมหานคร ถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีเส้นทางการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับมีค่าครองชีพที่ต่ำ และยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกอีกมากมาย เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานกับจังหวัดอื่นๆ ในเขตภาคกลางด้วยกันก็ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีนักลงทุนหันมาลงทุนเป็นจำนวนมาก ทำให้การจ้างแรงงานมากขึ้นตามไปด้วย จากข้อมูลสถิติแรงงาน 2557 พบว่า สถิติโรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้งสิ้น 2,472 โรงงาน ซึ่งมีมูลค่าการลงทุน 420,964.15 ล้านบาท และมีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 228,735 แรงงาน(คน) ซึ่งพบว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการและลูกจ้างมากที่สุดในเขตภาคกลาง

จากสัดส่วนแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในปัจจุบันและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นในทุกๆระดับของการจ้างแรงงาน ซึ่งในองค์กรของภาคอุตสาหกรรมนั้น แรงงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรม ไม่ใช่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังคงพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานและสิ่งแวดล้อมการทำงานอย่างมีความสุขอีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน และองค์กรในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. สมมติฐาน

1. พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ซึ่งตั้งอยู่ที่อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งประจำ โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 8 โรงงาน จากนั้นใช้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 8 โรงงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และบรรยากาศองค์กรของ Litwin & Stringer ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การสนับสนุน ความขัดแย้ง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)
3. เครื่องมือในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร การสนับสนุน ความขัดแย้ง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale จำนวน 50 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.957

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ ให้แก่พนักงานที่ทำงานอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ก่อนให้ทำแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอสถิติเชิงพรรณนาเป็นจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์กร โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม โดยวิธี Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยวิธี One-way ANOVA และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ระดับความสำคัญของบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ระดับ [5] ดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	ต่ำมาก
1.81 - 2.60	หมายถึง	ต่ำ
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	สูง
4.21 - 5.00	หมายถึง	สูงมาก

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 - 0.999 หมายถึง บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนแตกต่างกันมาก

5. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ผลการวิเคราะห์ตั้งจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.0 มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 59.2 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 57.8 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุด ร้อยละ 39.0 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งการทำงานกลุ่มพนักงานรายเดือน เช่น พนักงานส่วนงานผลิต ซ่อมบำรุง และตรวจสอบคุณภาพ ร้อยละ 45.5 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 49.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาทร้อยละ 52.5

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของบรรยากาศองค์กรโดยรวม

บรรยากาศองค์กรโดยรวม	n = 400		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.77	0.538	สูง	1
ด้านการสนับสนุน	3.56	0.610	สูง	3
ด้านความขัดแย้ง	3.29	0.521	ปานกลาง	4
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.75	0.519	สูง	2
โดยรวม	3.59	0.766	สูง	-

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และระดับบรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.766 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x}=3.77$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.75$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{x}=3.56$) ด้านความขัดแย้ง ($\bar{x}=3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 400		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.74	0.548	สูง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.626	สูง	6
ด้านลักษณะงาน	3.40	0.607	ปานกลาง	11
ด้านความรับผิดชอบ	3.62	0.547	สูง	3
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.44	0.595	สูง	10
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.48	0.607	สูง	8
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.50	0.677	สูง	7
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.596	สูง	2
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.45	0.641	สูง	9
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.11	0.762	ปานกลาง	12
ด้านความมั่นคงในงาน	3.61	0.551	สูง	5
ด้านสภาพในการทำงาน	3.61	0.639	สูง	4
โดยรวม	3.52	0.799	สูง	-

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}=3.74$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x}=3.74$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.62$) ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{x}=3.61$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x}=3.61$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}=3.56$) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ($\bar{x}=3.50$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}=3.48$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=3.45$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x}=3.44$) ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x}=3.11$) ตามลำดับ

ทิพาพร อยู่ศรี และธนาวุฒิ ประกอบผล
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2560

ตารางที่ 3 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคล	p-value
เพศ	0.287
อายุ	0.678
สถานภาพสมรส	0.876
ระดับการศึกษา	0.719
ตำแหน่งการทำงาน	0.277
ประสบการณ์การทำงาน	0.588
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.765

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธี Pearson Correlation – Coefficient

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กร			
	ด้านโครงสร้างองค์กร	ด้านการสนับสนุน	ด้านความขัดแย้ง	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.580**	0.563**	0.419**	0.655**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.348**	0.456**	0.337**	0.440**
ด้านลักษณะงาน	0.421**	0.496**	0.267**	0.438**
ด้านความรับผิดชอบ	0.423**	0.515**	0.217**	0.392**
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.410**	0.509**	0.323**	0.413**
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.615**	0.685**	0.218**	0.648**
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	0.338**	0.519**	0.420**	0.349**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.355**	0.366**	0.218**	0.367**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.460**	0.534**	0.258**	0.431**
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.458**	0.526**	0.158**	0.511**
ด้านความมั่นคงในงาน	0.519**	0.548**	0.135**	0.552**
ด้านสภาพในการทำงาน	0.478**	0.588**	0.213**	0.611**

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. อภิปรายและสรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีระดับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสัน อนารัตน์ [6] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่ามีระดับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะองค์กรมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีระดับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากองค์กรมีการจัดทำวิธีการทำงานที่ชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานทราบแนวทางการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ

ด้านการสนับสนุน มีระดับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากภายในองค์กรมีการสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ จึงทำให้ระดับบรรยากาศองค์กรดีขึ้น

ด้านความขัดแย้ง มีระดับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากองค์กรอาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเล็กน้อย และการแก้ไขปัญหาของหัวหน้างานอาจยังไม่ชัดเจนและเป็นที่ยังพอใจ

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ คำเพชรดี [7] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากหัวหน้างาน จึงส่งผลให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จึงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกัน มีการสนับสนุนกัน และมีการปรึกษาหารือกันเป็นอย่างดีในการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถและมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ด้านสภาพในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง จึงเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะองค์กรหรือหัวหน้างานมีการยกย่องชมเชยการให้กำลังใจ การแสดงความยินดีเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จ

ด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะหัวหน้างานสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการจัดการ การบริหาร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการจัดสถานที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุปกรณ์การทำงาน ระบบรักษาความปลอดภัย อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งพบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากอัตราการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงาน อาจยังไม่มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงพอ เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพในชีวิตประจำวันมีการปรับตัวสูงมากขึ้น ค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่พนักงานมีความต้องการเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน ดังนั้นหากมีการจ่ายค่าตอบแทนและจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานก็จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบันเพศหญิงมีความรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นในการทำงาน และสังคมเปิดโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน จึงไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการนำเทคนิคหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นจึงสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้แก่พนักงานทุกช่วงอายุ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานทุกสถานภาพต้องการมีรายได้เพื่อนำไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากในบางองค์กร ความรู้ด้านทฤษฎีอาจไม่มีความจำเป็นเท่ากับประสบการณ์ในการทำงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากแต่ละตำแหน่งย่อมมีหน้าที่ของตนเอง และองค์กรมีการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการในแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียม ดังนั้นจึงไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความต้องการด้านอื่นมากกว่า เช่น การได้อยู่กับครอบครัว การได้อยู่ในสถานที่ที่ถูกต้อง แม้จะมีรายได้ต่ำแต่ก็ยินดีที่จะทำหากสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตน์รัตน์ ศิริสมบัติและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ [8] ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์กรคือสภาวะแวดล้อมหรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกและรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ดังนั้นหากองค์กรใดมีบรรยากาศองค์กรที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบรรยากาศองค์กรที่ไม่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอรุณ รัถธรรม [9] ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้โดยตรงและทางอ้อมโดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กรในแง่ของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ จึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์กรเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

ด้านลักษณะงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ งานของท่านช่วยให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ นั่นหมายความว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ไม่มากนัก ดังนั้นหัวหน้างานจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดและนำเสนอความคิดเห็นๆ ให้มากขึ้น เพื่อช่วยในการปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานต่างๆ นอกจากนี้องค์กรยังควรจัดให้มีการส่งเสริม

ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจทำได้ทั้งทางตรง โดยการสอนและฝึกอบรม และทางอ้อม โดยการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นอิสระในการเรียนรู้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม นั้นหมายความว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีการปรับขึ้นเงินเดือนหรือการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ดังนั้นบริษัทต่างๆ จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานให้ชัดเจน เช่น การทดสอบ วัตถุประสงค์ และประเมินผลการทำงานอย่างมีรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- [1] Korrakot Polpanich. 1997. **Factors Affecting Organizational commitment of Supervisor and Marketing Professional of Siam Cement Group.** Master Degree of Science. Faculty of Industrial and Organizational Psychology, Kasetsart University.
- [2] Sombat Kusumawalee. 2004. **Human Resource Management of Siam Cement Group.** Master Degree of Economic Program, Faculty of Economic, Srinakharinwirot University.
- [3] Puntawee Boonmat, N.2010. Factors Affecting Job Satisfaction of Engineers in Hard Disk Drive Industry in Thailand, **Journal of Industrial Education**, 9(2), p.180-189.
- [4] Moorhead G. & Griffin R.W. 1995. **Organizational behavior.** (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- [5] Phuangrat Thawerat. 2000. **Research Methodology in Political Science.** 7th. Bangkok: Educational and Psychological test bureau Srinakharinwirot University.
- [6] Boonsan Anarat. 2011. **Relationship between Organization Climate and Quality of Work Life of Public Health Scholar in Community Health Center Nong Khai Province.** Master Degree of Public Health Program, Faculty of Public Health, Khon Khen University.
- [7] Waraporn Kamphetdee. 2009. **Motivators for Job Performance of Personel of the Office of Internal Revenue in Ubon Ratchathani Area.** Master Degree of Business Administration, Faculty of General Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- [8] Jintarat Sirisombat and Kittiphan Kongsawatkiat. 2013. **Incentiveaffecting the job performance of market organization officer at the stage enterprise under the ministry of interior.** Master Degree of Business Administration, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University.
- [9] Aroon Raktham. 1984. **Human Relations and Management.** 3rd. Bangkok: Wattanaphanich.