

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่น ฟิวเอล จำกัด

Work motivation of employees of Action Fuel Company Limited

เข้านิโกลาส ภูนาพลอย , ปกรณ์ ปริชาภรณ์และอาภรณ์ คุระเอียด

Baonickolas Poonaploy , Pakorn Prechaporn and Arphorn Kuraiad

ระบุหน่วยงานสังกัดผู้เขียน (ไม่ระบุสถานภาพ ยศ ตำแหน่ง คำนำหน้าชื่อใดๆ)

ที่อยู่..... โทรฯ : email

(ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ Cordia New 14 pt ตัวปกติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็คชั่นฟิวเอล จำกัด และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็คชั่นฟิวเอลจำกัดของลูกค้าที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงาน บริษัท แอ็คชั่นฟิวเอล จำกัด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ .706 การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test และ One -way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็คชั่นฟิวเอลจำกัดโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.89, S.D.= 0.213)การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอ็คชั่นฟิวเอลจำกัดโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารบริษัท แอ็คชั่นฟิวเอลจำกัด ต้องมีนโยบายเรื่องของอัตราค่าจ้างพนักงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและปริมาณงานที่มีต้องมีจำนวนพนักงานเหมาะสม มีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้แก่พนักงานตรงกับความรู้ความสามารถ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ,พนักงาน

Abstract

The purpose of this research is to study Work motivation of employees of Action Fuel Company Limited and compare Work motivation of employees of Action Fuel Company Limited with different backgrounds.

The sample group used in the research were the employees of Action Fuel Company Limited using the purposive sampling method. The questionnaire was a 5-level rating scale. The researcher checked for content validity. By finding the Index of Item Objective Congruence (IOC) of expert opinions and analyzing the confidence value. (Reliability) of the questionnaire by calculating the Cronbach Alpha Coefficient. The reliability coefficient alpha of the questionnaire was equal to .706. This research Statistics were used to analyze the data, including percentage, mean, and standard deviation. Testing the means with t- test and One -way ANOVA..

The results of the research found that the level of Work motivation of employees of Action Fuel Company Limited as a whole has an average of high level ($\bar{x}=3.89$, S.D.= 0.213). Testing the hypothesis found that samples with different genders, ages, marital status, education, income and work experience had different opinions on Work motivation of employees of Action Fuel Company Limited. Overall, they are not different. Suggestions in this research the management of Action Fuel Company Limited must be a policy on staffing to be consistent with the organizational structure and the amount of work available. There must be an appropriate number of employees. There is a clear policy for operations. Assign work to employees that match their knowledge and abilities.

Keywords : *motivation, employees*

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาสภาพสังคมโดยรวมเต็มไปด้วยการแข่งขันอีกทั้งเทคโนโลยีทางการสื่อสารคมนาคม (telecommunication) เทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) ทำให้การดำเนินงานต่างๆทำได้ง่ายขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานของ

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยรวมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เรียกว่า โลกไร้พรมแดนเป็นผลให้องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเฉพาะภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆเรื่อง เช่น การปฏิรูประบบราชการการกระจายอำนาจการบริหารราชการจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นการปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้บริการที่ดีมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลการเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (good governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (customer centric) การปรับลดขนาดกำลังพลภาครัฐการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management -RBM) เป็นต้น ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้นั้นไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่เป็นหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนก็ตามสามารถดำเนินการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานต่างๆคือคนหรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดดังนั้นการสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรจึงนับว่ามีความสำคัญ จะต้องอาศัยผู้บริหารทุกระดับขององค์กรที่จะช่วยกันระดมพลังกระตุ้นความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของกลุ่มและนำไปสู่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีอยู่ในตัวคนคือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขวัญและกำลังใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะหากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานและบุคคลภายนอกตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย ทั้งนี้เพราะการสร้างระดับขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสูงย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ขวัญและกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของ หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือมีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นต่อ หน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่เพียงใดถ้าขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูง ตามไปด้วย

จากการศึกษาประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชั่น จำกัด คือหน่วยงานมีสภาพภาพบรรยากาศในการทำงานทั้งภายในและ

ภายนอกองค์กรมีทั้งสิ่งที่ท้าทายความสามารถและสิ่งที่จำเอนำเมื่อหน้าจากการบริการลูกค้าเป็นจำนวนมากดังนั้นการที่จะให้บุคลากรภายในบริษัททุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจขวัญกำลังใจของพนักงานและผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอถ้าหากขวัญกำลังใจของพนักงานดีหรืออยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ตามที่กล่าวมาข้างต้นบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด ก็เช่นกันถ้าบริษัทสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกหน่วยงานและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรเกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนผลที่ตามมาคือผลผลิตก็จะสูงไปด้วยอันจะนำไปสู่เป้าหมายของบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด ต่อไป

จากประเด็นดังกล่าวและความสำคัญของขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการทำงานและความสำเร็จขององค์กรนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด โดยศึกษาปัจจัย 6 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหารด้านงานที่ปฏิบัติด้านความยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพด้านสวัสดิการ อันจะเป็นข้อมูลประกอบเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอันจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชัน

จำกัด

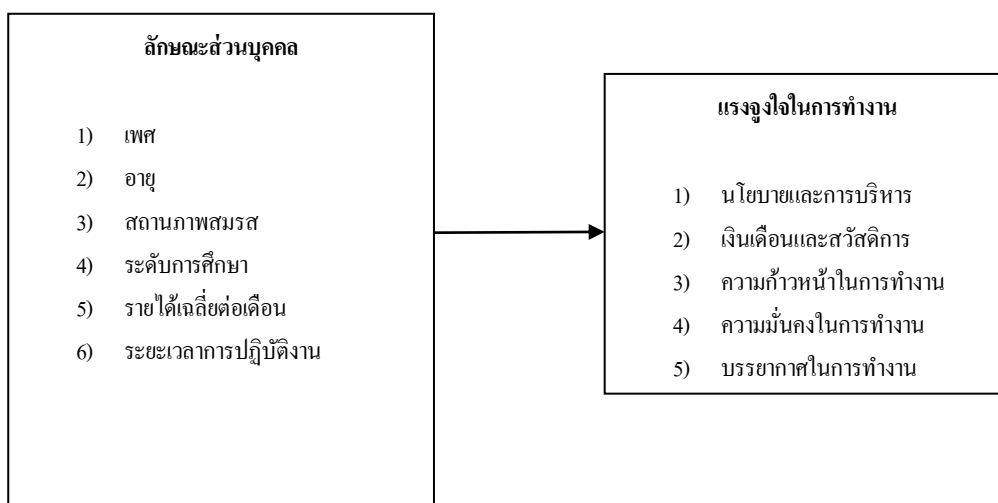
สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด แตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด แตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด แตกต่างกัน
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูล อีโนเวชัน จำกัด แตกต่างกัน

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน

6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟูลไทม์ อินโนเวชั่น จำกัด แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครอบคลุมความหมายการจูงใจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และมูลเหตุจูงใจในการทำงาน

ความหมายการจูงใจ

การจูงใจมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อนดังนั้นจึงไม่อาจจะหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้นอกจากนั้นผลของการจูงใจก็ยังยากแก่การวัดอาทิเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูงนั้นมิได้หมายความว่าระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมออย่างไรก็ตามสำหรับศัพท์ของการจูงใจ (Motivation) นั้นเป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า Mover อันหมายถึงการเคลื่อนไหวซึ่งเป็นเรื่องราวของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ, 2542) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกันมิใช่เป็นเพราะมี

ความรู้ความสามารถมีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้นแต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือคนที่บุคคลได้รับการสนใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วยการสนใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลายๆประเด็นเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าบุคคลแต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะอะไรถ้าหากสามารถจะบอกสาเหตุพฤติกรรมของแต่ละคนได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้นเพราะการเข้าใจสาเหตุพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกันและให้อภัยกันได้ง่ายขึ้นแต่ในชีวิตจริงแม้แต่บุคคล 2 คนรู้จักกันเป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเป็นต้นว่าบิดามารดาและบุตรสามีภรรยาญาติพี่น้องเพื่อนสนิทก็ยากที่จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของคนที่เรารักและสนิทได้ถูกต้องทุกครั้งเพราะสาเหตุของพฤติกรรมเป็นที่สังเกตไม่ได้และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจจะบอกไม่ได้ว่าทำไมตนเองจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นนักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมจึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้นโดยใช้ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่าการสนใจซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมายแต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรงจึงต้องอธิบายพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง (สุรางค์ไคว์ตระกูล, 2541)

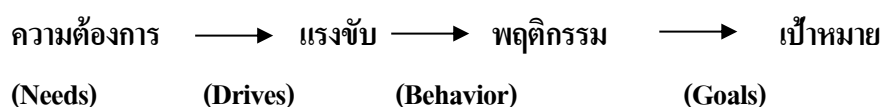
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

แรงจูงใจนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายความหมายด้วยกัน ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึงวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคลจะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยันมีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วยเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

สมพร สุทัศนีย์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

เอกซ์ กีสูพันซ์ (2538) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการการจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามองค์การคาดหวังไว้ ดังนั้นพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจก็คือการสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก่อนเมื่อคนเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับ (Drive) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้น จนผลสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ



ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีและแตกต่างกันไปทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เนื้อหาทฤษฎีที่เน้นกระบวนการที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการศึกษามีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริคเทย์เลอร์

ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) วิศวกรชาวอเมริกันคือ Frederick W. Taylor ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหารการเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (more production more money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุดเพื่อประโยชน์ขององค์การ (วรเดช จันทรศร, 2544) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลา กับความสามารถในการทำงานการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงานการให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น เทย์เลอร์เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติพนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอการจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้นเนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจดังนั้นการปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์นี้การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ องค์กรคนเรามีได้มุ่งหวังแต่เพียงที่จะได้เงินมาอย่างเดียวนั้น ถึงแม้ว่าเงินจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งอื่นที่คนเรามีความปรารถนาจะได้ในขณะเดียวกันก็คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนทำงานอยู่ การยอมรับนับถือของกลุ่มและตนเองมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ จากการค้นพบเกี่ยวกับความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนเราในขณะที่ทำงานนี้เองที่ทำให้คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เริ่มมีการใช้ตั้งแต่นั้นมา

ความหมายของคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” นี้ได้มีนักวิชาหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งความแตกต่างคล้ายคลึงกันและเหมือนกันสุดๆแล้วแต่จะพิจารณาหรือเน้นหนักในด้านใด ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติงานใดๆ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลความหมายของขวัญและกำลังใจ ได้มีผู้กล่าวไว้มากมายดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาร. (2516) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์การทำงานเป็นความสนใจในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนเองโดยอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มวางไว้ ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง การทำงานจะต้องมีการสร้างขวัญ ปลุกปลอบขวัญของผู้งานอย่าให้เกิดการเสียขวัญได้ คนเราถ้าขวัญเสีย ขวัญกระเจิงเสียแล้วการงานต่างๆ ก็มักจะล้มเหลว

วิจิตร อวาทะกุล (2526) ได้ให้ความหมายของ “ขวัญและกำลังใจ” ไว้หลายประการ เช่น “ขวัญและกำลังใจ” หมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับการงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ในการบริหารงานนั้นทรัพยากรในการบริหารงานที่สำคัญมีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวมาแล้ว คน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน คนเป็นปัจจัยที่จะดำเนินงานให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานต่างๆ ที่มีเงินงบประมาณอย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์อย่างพร้อมมูล มีการจัดการได้อย่างดีเยี่ยมแต่ก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ดี ถ้าหาก “คน” ที่ดำเนินงานขาดขวัญและกำลังใจ และการที่บุคคลในหน่วยงานใดก็ตามมีขวัญ และกำลังใจในงานที่กำลังปฏิบัติ หรือรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองบุคคลากรจะมีความรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จพยายามต่อสู้อุปสรรคต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ ถึงจุดหมาย มีความรับผิดชอบสูง มีสมานฉันท์

มีสามัคคีธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ อาจกล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมากและได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลา

การบริหารงานได้วิวัฒนาการ โดยตลอด โดยเฉพาะการบริหารงานตามแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์หรือการบริหารงานที่เน้นหนักในเรื่องความสำคัญของบุคคล หรือเรื่องขวัญกำลังใจของบุคคล ทั้งนี้โดยถือว่าบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้งานในองค์การล้มเหลวหรือสัมฤทธิ์ผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวสรุปเรื่องการศึกษาทดลองที่เรียกว่า “Hawthorne Studies” โดยมี Elton Mayo เป็นหัวหน้าคณะพบว่า คนมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพอื่นๆ แต่คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญและกำลังใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน โดยแบ่งกลุ่มทดลองออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มทดลองจะมีการปรับปรุงสภาพการทำงานเช่น มีระยะเวลาในการพักผ่อน แสงสว่างในการทำงานให้เพียงพอ และมีการควบคุมที่ไม่เข้มงวด เป็นต้น จากผลการทดลองนี้ พบว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ผลผลิตสูงกว่าอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมีสภาพการทำงานแบบเดิม ผู้ทำงานในกลุ่มทดลองจะรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญในงานและชอบที่จะทำงานในที่ที่มีสภาวะการทำงานแบบนี้มาก ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการทดลองที่ Hawthorne ได้มีส่วนช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมให้ดีขึ้นมาก และแม้แต่คนงานในองค์การธุรกิจอื่นก็ตาม จึงนับได้ว่าการทดลองครั้งนี้ เป็นการเริ่มต้นศักราชใหม่ในด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลทีเดียว

สรุปได้ว่า การที่จะให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยใกล้ชิด มีความเห็นอกเห็นใจและเอาใจใส่ในทุกข์สุขอย่างเสมอหน้ากัน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ มีส่วนในความสำเร็จของงาน นั่นคือให้หัวหน้างานมองในด้าน “มนุษยสัมพันธ์” มากกว่าที่จะมองในด้านผลงานสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากลูกค้า บริษัทแอ็คชั่นฟูเอลจำกัด ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัทแอ็คชั่นฟูเอล จำกัดจำนวน 55 คน เป็นชายจำนวน 16 คน หญิง จำนวน 39 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 50 คน เป็นชาย 15 คน หญิง 35 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จากพนักงาน บริษัทแอ็คชั่นฟูเอล จำกัด 2) นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและค้นคว้าจากงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องแล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราและผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) จัดทำร่างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 3) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4.) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งหลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม 5) ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)

การวิจัยนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย Independent Samples t - test และ One way ANOVA

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 เพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปีและมากกว่า 45 ปีขึ้นไป กลุ่มละจำนวน 16 คน คิดเป็นกลุ่มละร้อยละ 32.00 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาเป็นโสดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดจบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนปฏิบัติงานมาแล้ว 5 - 10 ปีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปจำนวน

11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานมาแล้วต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$, S.D.=0.213) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.426) รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{x}=3.93$, S.D.=0.392) และน้อยที่สุดที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.404)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.426) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.953) รองลงมาคือคำถามที่ว่าหน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.08$, S.D.=0.804) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าหน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสม ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.904)

ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.400) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าที่ทำงานของท่านให้ค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่อื่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=4.58$, S.D.=0.538) รองลงมาคือคำถามที่ว่าค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{x}=4.18$, S.D.=0.774) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม ($\bar{x}=3.18$, S.D.=0.661)

ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.404) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=4.06$, S.D.=0.956) รองลงมาคือคำถามที่ว่าที่ทำงานนี้สนับสนุนให้ท่านไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงาน ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.535) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ ($\bar{x}=3.54$, S.D.=0.579)

ค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, S.D.= 0.249) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.670) รองลงมาคือคำถามที่ว่าหัวหน้างานมีความเป็นธรรม ($\bar{x}=4.02$, S.D.= 0.622) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าที่ทำงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง ($\bar{x}=3.12$, S.D.= 0.385)

ค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$, S.D.= 0.392) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น ($\bar{x}=4.24$, S.D.= 0.894) รองลงมาคือคำถามที่ว่าสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.638) และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี ($\bar{x}=3.66$, S.D.= 0.658)

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ย แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัดจำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรรดพลสีหนาง(2550)ได้ศึกษาเรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธรจังหวัดยโสธร” และผลการศึกษาของ มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา” เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติรองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและน้อยที่สุดที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าหน่วยงาน

ของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าหน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสม ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าที่ทำงานของท่านให้ค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่อื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม สำหรับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าที่ทำงานนี้สนับสนุนให้ท่านไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงาน และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าหัวหน้างานมีความเป็นธรรม และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าที่ทำงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง สำหรับด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคำถามที่ว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงานมากกว่าประเด็นคำถามอื่น รองลงมาคือคำถามที่ว่าสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือคำถามที่ว่าอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร และบรรยากาศในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และบรรยากาศในการทำงาน

การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) นโยบายและการบริหาร ผู้บริหารงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของอัตราค่าจ้างพนักงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและปริมาณงานที่มีต้องมีจำนวนพนักงานเหมาะสม มีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม 2) เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม 3.) ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของการสนับสนุนให้พนักงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใน ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน 4)ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของเป้าหมายขององค์กรกล่าวคือองค์กรต้องมีการวางแผนเป้าหมายความจำรูญเติบโตขององค์กรในระยะยาว หัวหน้างานมีความเป็นธรรม งานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน พนักงานภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) บรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารงานของพนักงานบริษัท แอ็คชั่นฟูเอล จำกัดต้องมีนโยบายเรื่องของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีผลทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี

รายการอ้างอิง

1. สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.
2. สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์ กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
3. สุรางค์ ใค้วตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา.ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์
4. ศิริวรรณเสวีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค.กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
5. สมพรสุทัศน์ย์. (2542). มนุษยสัมพันธ์.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
6. วรเดช จันทรส. (2544). การพัฒนาต้นแบบการบริการสาธารณะที่เป็นเลิศ กรณีศึกษาจาก ต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : สหายบล็อกการพิมพ์.
7. ภิญโญ สาธร. (2516). หลักการบริหารการศึกษา.กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.
8. มณฑลรอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
9. เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). หลักบริหารการศึกษาทั่วไป.กรุงเทพมหานคร : องค์กรพิมพ์
10. วิจิตร อาวะกุล. (2526). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์.กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.

