

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

Motivation Effect to Quality of Working Life for the Employees of 2S Metal Public Company Limited Groups

อริศรา ถิ่นนุกุล¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน²

Arissara Tinnukul¹, Assistant Professor Dr. Wongtheera Suvannin²

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

arissara@ss.co.th¹, wsuvannin@gmail.com²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จำนวน 211 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีสถานภาพสมรส และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยด้านทุกด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับด้านที่ส่งผลกระทบมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

This research aims to study the work motivation influencing the quality of working life among employees of 2S Metal Public Company Limited Groups. The researcher used a questionnaire to collect data from 211 employees of 2S Metal Public Company Limited and affiliated companies. The data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, independent sample t-test, one way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research found that most of employees of 2S Metal Public Company Limited Groups were female, aged between 30-35 years, 1-3 years of work experience, salary between 10,001-15,000 and 15,001-20,000 Bath, secondary education/vocational certificate graduated, single status, and has a job positions at the operational level. The work motivation and quality of working life of employees were at a high level that work motivation from maintenance factors included working environment, salary and compensation, relationship with supervisor and peers, job security, and possibility of growth significantly influences the quality of working life in order of importance from most to least.

Keywords: work motivation, quality of working life, 2S Metal Public Company Limited

บทนำ

ในการบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ซึ่งองค์กรธุรกิจทั่วไปจะถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กร ปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคนทุกฝ่ายในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรหรือพนักงานมีแรงจูงใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรหรือพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรหรือพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) และทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์, 2548) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรหรือพนักงานมีปัจจัยทั้งสองอย่างต่อเนื่องแล้ว สิ่งที่ต้องการจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งๆ ขึ้นไป แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายหรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริตคอร์รัปชันหรือทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หากเป็นเช่นนั้นแล้วก็จะส่งผลเสียหายต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

บริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา และมีสาขาย่อยอีก 3 สาขา ประกอบด้วย สาขานครราชสีมา สาขาสุราษฎร์ธานี และสาขากรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ยังมีบริษัทในเครือ คือ บริษัทนิสเทิร์น สตีล จำกัด โดยบริษัทได้ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายเหล็กรูปพรรณ มีการบริหารและการจัดการงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายการผลิต ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายขายและการตลาด และฝ่ายโลจิสติกส์ เป็นต้น ในส่วนของนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ ได้มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น การรักษาพยาบาล การลาพักร้อน โบนัส เงินพิเศษ เบี้ยขยัน และชุดพนักงาน เป็นต้น ซึ่งมุ่งหวังให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกับบริษัท โดยในปัจจุบัน พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งการลาออกจากงานของพนักงานส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทอย่างมาก ทั้งการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์เหล็กที่ต้องอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานสูง ซึ่งบริษัทต้องเสียผลประโยชน์ในส่วนนี้ไปเป็นอย่างมาก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะหาแนวทางที่จะทำให้พนักงานมีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรหรือบริษัทเป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การลาออก การมาสาย การขาดงาน การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จะสามารถให้ข้อมูลที่ประโยชน์ต่อองค์กรหรือบริษัท และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรักความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) กล่าวว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) ดังนี้

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์, 2548) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยวอลตันได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันของพนักงาน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ควรให้ความสนใจกับพนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึkmั่นคงในงานที่ทำอยู่

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกัน

และกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้เป็นธรรมเนียมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

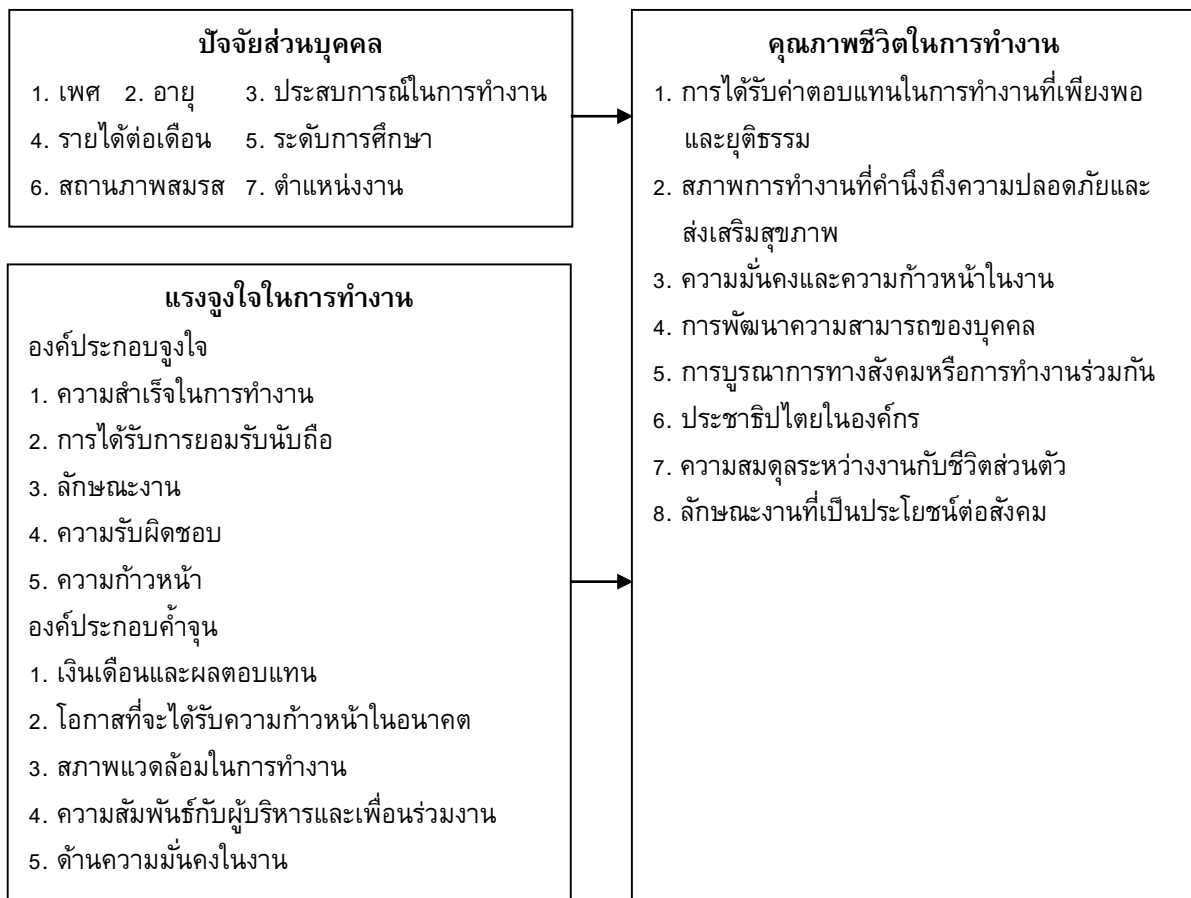
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรเวลาให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ จำนวน 445 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportion Stratified Random Sampling) โดยใช้สาขาเป็นตัวแบ่งชั้น แล้วจึงเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรในแต่ละสาขา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามทุกตอนมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า 0.67 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.67 มีอายุระหว่าง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.44 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.60 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.49 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 44.55 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.50 และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 93.36

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาแยกแต่ละปัจจัย ปรากฏผลดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.48) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.53) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.65) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในระดับมาก มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.63) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.87) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.89) ดังตาราง 1

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านที่อยู่ในระดับสูงมีจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.64) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.70) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.62) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.68) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.67) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.70) และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.78) ดังตาราง 2

ตาราง 1

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.53	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	0.60	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.77	0.65	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.59	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.45	0.70	มาก
รวม	3.70	0.48	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านความมั่นคงในงาน	4.15	0.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.61	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.66	0.87	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.45	0.73	มาก
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.24	0.89	ปานกลาง
รวม	3.72	0.53	มาก
รวม	3.71	0.46	มาก

ตาราง 2

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.79	0.64	สูง
2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.78	0.70	สูง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.72	0.62	สูง
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.71	0.68	สูง
5. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.70	0.67	สูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.60	0.70	สูง
7. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.42	0.81	สูง
8. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.38	0.78	ปานกลาง
รวม	3.64	0.54	สูง

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือที่มีเพศ ($t = -2.81$, Sig. = 0.006) และตำแหน่งงาน ($t = 2.66$, Sig. = 0.015) แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุ ($F = 1.86$, Sig. = 0.104) ประสบการณ์ในการทำงาน ($F = 0.96$, Sig. = 0.435) รายได้ต่อเดือน ($F = 2.25$, Sig. = 0.073) ระดับการศึกษา ($F = 0.81$, Sig. = 0.448) และสถานภาพสมรส ($F = 1.98$, Sig. = 0.414) แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังตาราง 3

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	-2.81	0.006*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
อายุ	1.86	0.104	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.96	0.435	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	2.25	0.073	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	0.81	0.448	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สถานภาพสมรส	1.98	0.414	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	2.66	0.015*	สอดคล้องกับสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 5 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูนทั้งหมด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_8) ($B = 0.17$, Beta = 0.27) เงินเดือนและผลตอบแทน (X_6) ($B = 0.17$, Beta = 0.19) ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (X_9) ($B = 0.16$, Beta = 0.18) ความมั่นคงในงาน (X_{10}) ($B = 0.14$, Beta = 0.18) และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) ($B = 0.12$, Beta = 0.16) ตามลำดับ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถรวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Y) ได้ร้อยละ 70.80 ($R^2 = 0.708$) (ตาราง 4) นำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.19 + 0.17X_8 + 0.17X_6 + 0.16X_9 + 0.14X_{10} + 0.12X_7 + e_i$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน:

$$Y = 0.27X_8 + 0.19X_6 + 0.18X_9 + 0.18X_{10} + 0.16X_7$$

ตาราง 4

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

แรงจูงใจในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y)					ผลการทดสอบสมมติฐาน
	B	S.E.	Beta	t	Sig.	
ค่าคงที่	0.19	0.18		1.06	0.293	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.03	0.05	0.03	0.55	0.586	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.09	0.05	0.10	1.81	0.071	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. ด้านลักษณะงาน (X ₃)	0.03	0.04	0.04	0.74	0.458	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	0.00	0.05	0.00	0.01	0.993	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	0.07	0.04	0.09	1.59	0.113	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (X ₆)	0.17	0.03	0.19	4.06	0.000*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต (X ₇)	0.12	0.04	0.16	2.86	0.005*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₈)	0.17	0.03	0.27	5.90	0.000*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน (X ₉)	0.16	0.05	0.18	3.33	0.001*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
10. ด้านความมั่นคงในงาน (X ₁₀)	0.14	0.05	0.18	2.96	0.003*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
R ² = 0.708, F = 48.45, Sig. = 0.000*						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและวิจารณ์ผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ สามารถสรุปและวิจารณ์ผลในแต่ละประเด็นได้ ดังนี้

1. พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี มีสถานภาพสมรส และเป็นเพศหญิง ทั้งนี้เป็นเพราะคนที่มีอายุในช่วงดังกล่าวเป็นช่วงของวัยทำงานและมีครอบครัว ซึ่งมีการค่าใช้จ่ายในหลาย ๆ ด้าน จึงเห็นกลุ่มคนเหล่านี้อยู่ในตลาดแรงงานค่อนข้างสูง และปัจจุบันเพศหญิงได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานเท่าเทียมกับเพศชาย ซึ่งจะเห็นได้จากความสามารถในการทำงานของเพศหญิงที่เพิ่มขึ้นและหลากหลาย นอกจากนี้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท อาจเป็นเพราะลักษณะงานส่วนใหญ่ของบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จะเกี่ยวข้องกับงานด้านการผลิต งานขนย้าย หรืองานบรรจุผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นงานที่ใช้แรงกายเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นที่จะต้องรับพนักงานที่มีความรู้สูง พนักงานส่วนใหญ่จึงเป็นระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยัมพวง (2554) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันตรงข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งพบว่าพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

2. พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีนโยบายความรับผิดชอบด้านแรงงาน โดยยึดมั่นในหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560 กำหนดไว้ว่า ห้ามนายจ้างกระทำการใด ๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อบีบให้ลูกจ้างออกจากงาน เช่น ห้ามไล่ลูกจ้างออกโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรตามกฎหมาย การดำเนินงานตามกฎหมายดังกล่าวจึงส่งผลให้ลูกจ้างรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองจะไม่ถูกไล่ออกจากงานด้วยเหตุผลอันไม่สมควร จึงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านดังกล่าวสูงกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยัมพวง (2554) พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี มีแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันตรงแรงจูงใจรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบสูงกว่าด้านอื่น ๆ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น ๆ

3. พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากหนึ่งในพันธกิจของบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ คือ การพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรให้มีคุณธรรม มีความสามารถสูง และมีความสุขในองค์กร บริษัทฯ จึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านดังกล่าวสูงกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา พันธุ์วิริยะพงษ์ (2554) พบว่า พนักงานบริษัทสหสินไทย คำวัสตุ ก่อสร้าง จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าด้านอื่น ๆ แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจุนจิตร ฐาสจุริช (2556) พบว่า พนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4. พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ที่มีเพศและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุมนา สุนทรเวชพงษ์ (2554) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานว่าผู้หญิงกับผู้ชายจะมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ จึงส่งผลให้ปฏิกิริยาที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกที่มีต่อมิติของการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับตำแหน่งงาน เป็นตัวบ่งบอกถึงอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกที่มีต่อผลลัพธ์จากการทำงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์ แก้วทองใหญ่ (2550) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล เอมมหัสสกุ และลักษณาวดี บุญยะศิริพันธ์ (2560) พบว่า พนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด ที่มีเพศและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนในทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ, 2540) ว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการส่งเสริมจากปัจจัยค้ำจุนมากขึ้น จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานน้อยลง ทำให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจุณจิตร์ ฐาสุจิเรข (2556) พบว่า ปัจจัยค่าจ้างทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญญา พันธุ์วิริยะพงษ์ (2554) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สหสินไทย คำวัสตุก่อสร้าง จำกัด ไม่มีความแตกต่างกันตามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นบริษัท ควรพิจารณานโยบายในการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนให้เพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการใชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่นร่วมด้วย เช่น กฎหมายด้านแรงงาน และผลประกอบการขององค์กร เป็นต้น

2. พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นบริษัท ต้องกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้กับพนักงานทุกคน โดยจะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิ และประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน และค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงานด้วย

3. พนักงานที่มีเพศและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัท ควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับกับคุณลักษณะของพนักงานแต่ละกลุ่ม เช่น การมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายให้กับพนักงานเพศชายทำ แทนที่จะเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน เพราะเพศชายจะอดทนต่อการทำงานที่ละเอียดอ่อนได้น้อยกว่าเพศหญิง หรือการมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้พนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการได้ลองทำบ้าง เพราะจะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นคนสำคัญขององค์กร จะทำให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

4. แรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยค่าจ้างในทุกด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นหากบริษัท ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจให้แก่พนักงานในปัจจุบันดังกล่าว ดังนี้

4.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท ควรจัดสภาพแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงานจัดให้มีอุณหภูมิ แสง เสียง กลิ่นที่เหมาะสม และอากาศถ่ายเทสะดวก เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน บริษัท ควรพิจารณานโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการใชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่นร่วมด้วย เช่น กฎหมายด้านแรงงาน และผลประกอบการของบริษัท

4.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บริษัท ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน โดยการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในทุกระดับ ในขณะเดียวกันตัวของพนักงานเองก็ควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน

4.4 ด้านความมั่นคงในงาน บริษัท ควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานโดยการประกาศนโยบายและยึดมั่นในหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ บริษัทจะไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อบีบให้พนักงานออกจากงาน เช่น การไล่พนักงานออกโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองจะไม่ถูกไล่ออกจากงานด้วยเหตุผลอันไม่สมควร ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จไปได้ด้วยดีจากการดูแลและให้คำปรึกษาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณพนักงานของบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาและยินดีที่จะตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- จุนจิตร ฐาสุจิเรข. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชูเกียรติ ยัมพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล เอมมหัสสกลุ และลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์. (2560). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิกา จำกัด. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 3(2): 99-111.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). วิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วรุฒิ แก้วทองใหญ่. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนา สุนทรเวชพงษ์. (2554). พฤติกรรมการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิญา พันธ์วิริยะพงษ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทสหสินไทย ค้าวสดก่อสร้าง จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.