

กรณีศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา

STUDIES CASE OF THE MOTIVATION PATTERNS WORKING OF OPERATIONAL LEVEL STAFF UP AT HARD DISK MANUFACTURING FACTORY ON NAKHONRATCHASIMA

ผู้เขียนวิจัย : นาย อลงกต คำคงคุณ

Author: Mr. Alongkot Khamkongkhun

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา และ 2) เพื่อทราบลักษณะปัญหาของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา งานวิจัยนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้หลักการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์นั้นต้องเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป หรือ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 21 คน ผู้วิจัยใช้วิจัยในการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือการเก็บข้อมูลใช้คำถามแบบปลายเปิด และการวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้ค่าแจกแจงความถี่เพื่อทำการสรุป

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การทำงาน, และ พนักงานระดับปฏิบัติการ

ความเป็นมา

งานวิจัยครั้งนี้เกิดขึ้นจากผู้วิจัยมีความสนใจแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเนื่องจากในปัจจุบันแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงาน ลักษณะงานการปฏิบัติด้านการจัดการคุณลักษณะของพนักงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ในการสร้างแรงบันดาลใจของพนักงาน (Rajeswari Devadass , 2011) จากการศึกษาระดับแรงจูงใจภายในสถานที่ทำงานและพบว่าแรงจูงใจมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีแรงบันดาลใจและตื่นตัวเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย จะแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มความสามารถในการทำงาน อีกทั้งแรงจูงใจของพนักงานยังเป็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้นำและผู้จัดการเสมอ นายจ้างต้องรู้จักพนักงานของตนเองเป็นอย่างดีและใช้กลวิธีต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจ (Vinay Chaitanya Ganta ,2014) จากการสำรวจ พนักงานที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดคือการมีแรงจูงใจ ความสามารถ และทรัพยากรที่มีทั้งหมด และ รวมกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน (Mathe, Pavie & O'Keeffen , 2014) และยังมีการเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร พนักงานที่มีแรงจูงใจสูงจะทำงานได้ดีขึ้น และทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นสูงขึ้นเช่นกัน แสดงให้เห็นชัดเจนว่าการสร้างแรงจูงใจให้ผลประโยชน์ การชดเชยเพิ่มเติมไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสู่ความสำเร็จ เมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นไปในเชิงบวกและองค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีต่อสุขภาพ พนักงานเหล่านั้นจะได้รับแรงจูงใจสูง (Mathe et al. , 2014)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิจัยกรณีศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากผู้วิจัยได้เห็นถึงความหลากหลายของบุคลากรที่นี่ เช่น ภูมิสำเนา วัฒนธรรม ศาสนา สถานะ พนักงานบางท่านยังมีครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด เป็นต้น ปัจจัยใดที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่บริษัทนี้ เช่น ผลตอบแทน ความมั่นคงมีชื่อเสียง ด้านสุขภาพ ความมั่นคง เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิจัยรูปแบบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ เพื่อให้ข้อมูลนี้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาองค์กรให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเช่น ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด แนวทางการแก้ปัญหาให้แก่พนักงานในองค์กรได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อทราบลักษณะปัญหาของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้หลักการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์นั้นต้องเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป หรือพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีขึ้นไป และต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวนประชาชนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 21 คน

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากผู้วิจัยมีความสนใจเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหนังสือ บทความ งานวิจัย สื่อตีพิมพ์ต่าง เพื่อที่จะหาแนวความคิดทฤษฎีมาเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ (1) ความหมายแรงจูงใจสรุปได้ดังนี้ คือ ความต้องการหรือแรงผลักดันหรือกำลังใจให้บุคคลมีพฤติกรรมกระทำการนั้น ให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ดังนั้นแรงจูงใจจึงไม่เท่ากันเช่นกัน (2) ทฤษฎีของแรงจูงใจ (2.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) (วัลลภ จันทเรนทร์, 2552) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับ ความต้องการมนุษย์ทุกชนชั้น ตั้งแต่ต้องการพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการพื้นฐาน ความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง จุดสูงสุดในชีวิต (2.2) ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) (John B. Miner, 2015) เป็นที่ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยอนามัย (2.3) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัสมฤทธิของแมกคลีแลนด์ (McClelland's Needs Theory) (John B. Miner, 2015) เป็นที่ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการอำนาจ ความผูกพัน ความต้องการสำเร็จ (2.4) ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory) (Jonathan Law, 2009) เป็นทฤษฎีคล้ายทฤษฎีมาสโลว์ ที่เกี่ยวกับความต้องการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ และความเจริญเติบโต (2.5) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory of motivation) (Richard S. Sutton and Andrew G. Barto, 2015) เป็นทฤษฎีการเสริมแรงเชิงบวก เชิงลบ และสูญพันธ์ (2.6) ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (Adam's Equity Theory) (Dara Schniederjans et.al. 2012) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับผลตอบแทนจะเท่ากับ

การลงทุนหรือลงแรง (2.7) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory) (Fred C. Lunenburg, 2011) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ผลลัพธ์ เครื่องมือวัดผลลัพธ์ ความคาดหวังที่ได้รับ เป็นแรงจูงใจ (2.7) ทฤษฎีการให้ผลตอบแทน (Carrot and Stick Approach to Motivation) (David L. Dickinson, 2001) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลตอบแทน เช่น ลา ที่ทำงานแล้วต้องการแครอท

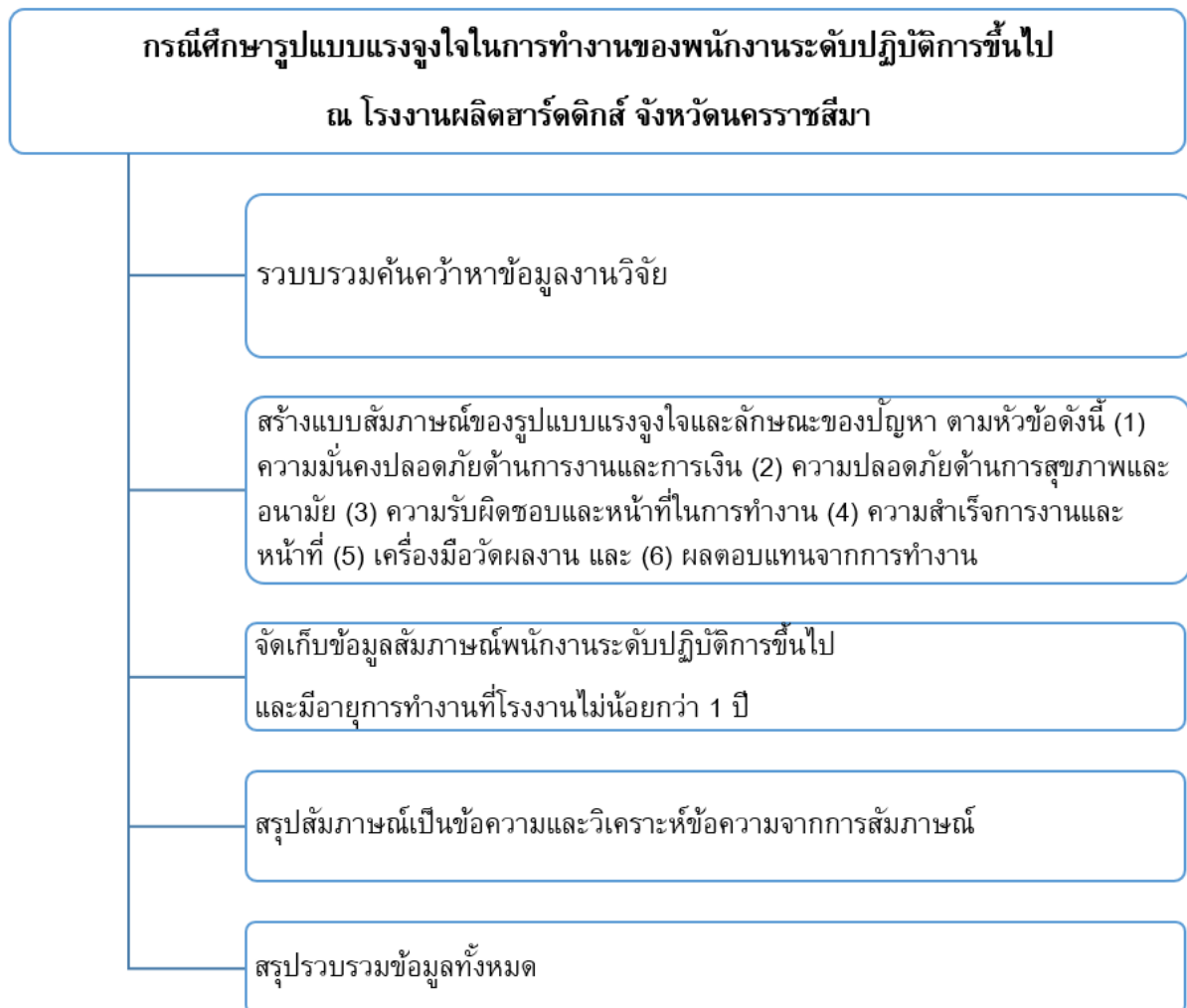
แนวความคิดงานวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดรูปแบบแรงจูงใจ

แนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามของมาสโลว์ (Maslow's Theory) ค.ศ. 1954	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ค.ศ. 1959	ทฤษฎีแรงจูงใจในสี่มิติของแมคคิลแลนเด (McClelland's Needs Theory) ค.ศ. 1960	ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (E.R.G. Theory) ค.ศ. 1969	ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ค.ศ. 1938	ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ค.ศ. 1963	ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory) ค.ศ. 1964	ทฤษฎีการให้ผลตอบแทน (Carrot and Stick Approach to Motivation) ค.ศ. 1983	งานวิจัยครั้งนี้
1 ความต้องการพื้นฐานเพื่อดำรงชีพ	●			●					
2 ความมั่นคงปลอดภัยด้านการงานและการเงิน	●	●		●	●	●	●	●	●
3 ความปลอดภัยด้านการสุขภาพและอนามัย	●	●		●	●	●	●	●	●
4 ความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงาน	●	●	●	●	●	●	●	●	●
5 การเป็นที่รักและความผูกพัน	●	●	●	●					
6 ความสำเร็จการงานและหน้าที่	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7 การยอมรับในสังคมและการมีชื่อเสียง	●	●	●	●					
8 เครื่องมือวัดผลงาน	●	●		●	●	●	●	●	●
9 ผลตอบแทนจากการทำงาน	●	●		●	●	●	●	●	●
10 การมีอำนาจบังคับบัญชา		●	●						

ขั้นตอนงานวิจัย

ภาพที่ 1 ขั้นตอนงานวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป หรือ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีอายุการทำงานที่โรงงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 21 คนจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purpose sampling) โดยพิจารณาจากตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และอายุการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in depth interview) จากนั้นนำหัวข้อทั้งหมด 6 ข้อที่จะทำการวิจัยครั้งนี้มาทำแบบสัมภาษณ์รูปแบบแรงจูงใจและลักษณะปัญหา ดังนี้ (1) ความมั่นคงปลอดภัยด้านการงานและการเงิน (2) ความปลอดภัยด้านสุขภาพ (3) ความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงาน (4) ความสำเร็จการงานและหน้าที่ (5) เครื่องมือวัดผลงาน (6) ผลตอบแทนจากการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นของแรงจูงใจทั้ง 6 ข้อมาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและลักษณะปัญหาในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา โดยคำถามนั้นเป็นคำถามปลายเปิด จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (f-frequencies) เมื่อได้ค่าความถี่ของแต่ละหัวข้อแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปรูปแบบแรงจูงใจและปัญหาของแรงจูงใจ จากนั้นนำเสนอข้อมูลจากผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางค่าความถี่ และการพรรณนาตามลักษณะของข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ จังหวัดนครราชสีมา สรุปและวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.ด้านความมั่นคงปลอดภัยในด้านการงานและการเงิน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.รูปแบบแรงจูงใจพนักงานมีความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงปลอดภัยในด้านการงานและการเงิน เนื่องจากทางโรงงานมีการแสดงผลประกอบการให้พนักงานได้รับฟังทุกไตรมาส และบริษัทมีขนาดที่ใหญ่เป็นธุรกิจระดับโลก มีชื่อเสียงมานาน และผลิตภัณฑ์มีลักษณะเฉพาะ จึงทำให้คู่แข่งทางการค้าน้อย เป็นลำดับ

1.2.ลักษณะปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยในด้านการงานและการเงิน คือ ผลิตภัณฑ์และความต้องการทางการตลาดมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และโรงงานไม่มีการชี้แจงปัญหาการงานและการเงินของโรงงานในแต่ละไตรมาส

2.ด้านความปลอดภัยสุขภาพ

2.1.รูปแบบแรงจูงใจพนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยสุขภาพ เนื่องจากโรงงานสีเขียว มีการควบคุมคุณภาพการทำงานและโรงงานตามกฎหมาย อีกทั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จึงต้องมีการควบคุมมาตรฐาน เช่น มี ISO ต่างๆ รองรับ กฎหมายแรงงาน มีการผลิตงานในห้องคลีน รูมหรือห้องสะอาด เป็นต้น อีกทั้งยังมีห้องพยาบาลที่มีแพทย์ประจำโรงงานเพื่อให้ทำการเข้ารักษาพนักงานทันที และโรงงานยังมีการให้คำแนะนำความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยทางช่องทางการประกาศต่างๆ เช่น การเตรียมตัวรับฤดูหนาว เป็นต้น และมีกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพอยู่เสมอ เช่น จัดแข่งวิ่งสะสมระยะทาง จัดฟุตบอลกระชับมิตร แบดมินตัน เป็นต้น เป็นลำดับ

2.2.ลักษณะของปัญหาด้านความปลอดภัยด้านสุขภาพ คือ พนักงานมีความเครียดสูงในการทำงานเพราะเป็นการทำงานที่แข่งขันกับเวลาเนื่องจากโรงงานผลิตงานตลอดเวลาจึงต้องทำให้งานเดินได้ต่อเนื่อง และมีความกังวลเป็นโรคออฟฟิศซินโดรม เนื่องจากลักษณะการทำงานจะประชุมโดยการคุยผ่านโทรศัพท์ ทำให้เคลื่อนไหวร่างกายน้อย

3.ความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงาน

3.1.รูปแบบแรงจูงใจพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน เนื่องจากโรงงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน ที่เรียกว่า โกลด์ (goal) โดยเป้าหมายนี้คือระบบของการทำงานในโรงงานนี้ เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นกัน

3.2.ลักษณะของปัญหาความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงาน คือ ในบางครั้งพนักงานจะได้รับมอบหมายงานอื่นๆ ที่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมาย แต่ในส่วนนี้พนักงานก็มีความเข้าใจในการทำงานในขณะนั้น เนื่องจากโรงงานเรานั้นทำงานเป็นทีม และโรงงานต้องมีการผลิตงานอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดความยอมรับได้ อันดับถัดไปเป้าหมายที่ตั้งไว้เกินความสามารถที่กำหนด ทำให้เป้าหมายที่เราตั้งไว้ในโกลด์ ไม่สำเร็จ ปัญหานี้อาจจะเกิดได้หลาย

ปัจจัยแล้วแต่ละปัจจัยในขณะนั้น หรืออาจเป็นเพราะเมื่อเริ่มทำงานนั้นจริงแล้วมีอุปสรรคระหว่างทำงาน ทำให้งานนั้นไม่เสร็จ และทำให้ความรับผิดชอบเราลดลงเช่นกัน

4.ความสำเร็จการทำงานและหน้าที่

4.1.พนักงานมีความสำเร็จการทำงานและหน้าที่เป็นอันดับแรก อีกทั้งตำแหน่งที่ได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงานและความสามารถ และโรงงานมีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถหรือการปรับเปลี่ยนแผนกในโรงงาน เพื่อให้พนักงานทำการปรับเลื่อนตำแหน่งและให้พนักงานแสดงศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่

4.2.ลักษณะปัญหา คือ อัตราการเลื่อนตำแหน่งของแต่ละแผนกของแต่ละปีไม่เท่ากัน เนื่องจากแผนกใดที่ทำงานขึ้นตรงกับผลิตภัณฑ์โดยตรงจะมีอัตราส่วนการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าแผนกที่อื่นที่ทำหน้ารับรองผลิตภัณฑ์ แต่ในส่วนนี้ก็เพียงส่วนน้อย และพนักงานก็ยอมรับได้

5.เครื่องมือวัดผลงาน

5.1.พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจ เนื่องจากทางโรงงานได้ทำการจัดเป้าหมายที่ชัดเจน จากระบบที่เรียกว่าโกลด์ (goal) ไว้เรียบร้อยแล้ว โดยระบบนี้จะเป็นเครื่องมือวัดผลงาน โดยการวัดผลงานนั้นเกิดจากการตั้งเป้าหมายของแต่ละคนและเป้าหมายนั้นจะต้องสามารถผลงานได้อีกด้วย

5.2.ลักษณะปัญหา คือ การตัดสินผลงานโดยอ้างอิงกลุ่ม เนื่องจากโรงงานใช้ระบบการอ้างอิงจากกลุ่มจะมีข้อบกพร่องบางอย่าง ทำให้บางส่วนมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานน้อยกับทำงานมากผลการตอบแทนจากเครื่องมือจะไม่แตกต่างกัน แต่ก็มีพนักงานบางส่วนบอกว่าในส่วนนี้เป็นข้อดี เนื่องจากพนักงานจะได้ทำงานเป็นทีม

6.ผลตอบแทนจากการทำงาน

6.1.พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจ ผลตอบแทนรายได้ดี เมื่อทำการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่กับธุรกิจเดียวกัน และในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา อันดับถัดไปคือเรื่องสวัสดิการต่างๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่โรงงานสมทบเพิ่มขึ้นตามจำนวนปี ประกันสุขภาพกลุ่มและสามารถสมัครให้คนในครอบครัวได้ มีรถรับส่งพนักงานไปในตัวเมืองนครราชสีมา กรุงเทพฯและปริมณฑล ทุกวันทำการ และจังหวัดขอนแก่น-ในวันจันทร์และศุกร์ เป็นต้น

6.2.ลักษณะปัญหา คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนน้อยที่ธุรกิจยาวนานดี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจเดียวกันก็ถึงว่ายอมรับได้

อภิปราย

การวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ณ โรงงานผลิตฮาร์ดิกส์ จังหวัดนครราชสีมา โดยการกำหนดรูปแบบแรงจูงใจทั้งหมด 6 ประเด็น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.ด้านความมั่นคงปลอดภัยในด้านการงานและการเงิน สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในด้านการงานและการเงินนี้มีผลด้านความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการเลือกทำงานที่นี่ จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าที่โรงงานนั้นมีการแสดงผลประกอบการให้พนักงานได้รับฟังทุกไตรมาส และบริษัทมีขนาดที่ใหญ่เป็นธุรกิจระดับโลก มีชื่อเสียงมานาน และผลิตภัณฑ์มีลักษณะเฉพาะ จึงทำให้คู่แข่งทางการค้าน้อย นั้นทำให้พนักงานมีความมั่นคงปลอดภัยในด้านการงานและการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามของมาสโลว์ (1954) และ ทฤษฎี

แรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (1969) ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกาย และจิตใจ เพื่อทำให้ตนเองรู้สึกความปลอดภัยในชีวิต อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (1959) ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความพึงพอใจในด้านปัจจัยด้านอนามัย คือ ด้านความต้องการเรื่องนโยบายบริษัท ความมั่นคงในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้มนุษย์มีแรงจูงใจในการทำงาน และยังเป็นการรักษาพนักงานให้ดำรงอยู่กับบริษัทนานๆ เช่นกัน

2.ความปลอดภัยด้านสุขภาพ สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจด้านความปลอดภัยด้านสุขภาพมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานที่นี้ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าโรงงานนี้เป็นโรงงานสีเขียว มีการควบคุมคุณภาพการทำงานและโรงงานตามกฎหมาย และเป็นโรงงานผลิตอิเล็กทรอนิกส์จึงต้องมีการควบคุม เช่น มี ISO ต่างๆ รองรับ กฎหมายแรงงาน การผลิตงานในห้องคลีนรูมหรือห้องสะอาด เป็นต้น อีกทั้งยังมีห้องพยาบาลที่มีแพทย์ประจำโรงงานและยังมีการให้คำแนะนำความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยทางช่องทางการประกาศต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามของมาสโลว์ (1954) และ ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (1969) ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจ เพื่อทำให้ตนเองรู้สึกความปลอดภัยในชีวิต และซึ่งความต้องการนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของการดำรงชีวิต โดยมนุษย์ทุกคนต้องการสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและปลอดภัย เมื่อโรงงานทำให้มีความน่าเชื่อถือก็ยิ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยเช่นกัน

3.ความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงาน สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจพนักงานด้านความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่นี้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พนักงานมีความพึงพอใจความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงาน เนื่องจากโรงงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน ที่เรียกว่า โกลด์ (goal) โดยเป้าหมายนี้คือระบบของการทำงานในโรงงานนี้ เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (1959) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบที่ชัดเจน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดปัจจัยแรงจูงใจ หรือ ปัจจัยภายนอกร่างกายแต่เป็นความต้องการภายในของบุคคลนั้นๆ

4.ความสำเร็จการงานและหน้าที่ สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจพนักงานด้านความสำเร็จการงานและหน้าที่ จากผลวิจัยครั้งนี้ พนักงานมีความพึงพอใจกับตำแหน่งได้รับที่มีความเหมาะสมกับอายุงานและความสามารถ และโรงงานมีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถหรือการปรับเปลี่ยนแผนกในโรงงาน เพื่อให้พนักงานทำการปรับเลื่อนตำแหน่งและให้พนักงานแสดงศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามของมาสโลว์ (1954) กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความนับถือ ความยกย่องในสังคม ความต้องการด้านสังคม หรือ จะเป็นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต ที่กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานคือปัจจัยการจูงใจ หรือ ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ของแมกคิลแลนด (1960) กล่าวว่าความสำเร็จคือสิ่งที่เติมเต็มให้ชีวิตมีความสมบูรณ์แบบ หรือ ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (1969) กล่าวว่าความสำเร็จนั้นเป็นความต้องการเจริญเติบโต หรือ ทฤษฎีการเสริมแรง (2015) กล่าวว่าการเสริมแรงเชิงบวก โดยการให้รางวัลเป็นตำแหน่งและหน้าที่ทำให้มนุษย์มีกำลังในการทำงานเพิ่มมากขึ้น หรือ ทฤษฎีการให้ผลตอบแทน (2001) กล่าวว่าเมื่อพนักงานทำงานและต้องได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงิน หรือ เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งสรุปโดยรวมจะเห็นได้ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการเจริญเติบโตในหน้าที่

5.เครื่องมือวัดผลงาน สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจพนักงานด้านเครื่องมือวัดผลงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่นี้ จากการวิจัยพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจเครื่องมือ เนื่องจากทางโรงงานได้ทำการจัดเป้าหมายที่ชัดเจน จากระบบที่เรียกว่าโกลด์ (goal) ไว้เรียบร้อยแล้ว โดยระบบนี้จะเป็นเครื่องมือวัดผลงาน โดยการวัดผลงานนั้นเกิดจากการตั้งเป้าหมายของแต่ละคนและเป้าหมายนั้นจะต้องสามารถผลงานได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความ

เสมอภาคของอดัม (1963) ที่กล่าวว่า การลงทุนหรือลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ย่อมได้ผลตอบแทนที่เสมอ เมื่อผลตอบแทนที่เสมอภาค พนักงานจะรู้สึกถึงความเป็นธรรม หรือทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (1964) กล่าวว่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคลมาจากการเลือกการกระทำ ดังสมการ คุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากเครื่องมือวัดผลลัพธ์ที่มีดี บวกกับความคาดหวังที่ได้รับ

6. ผลตอบแทนจากการทำงาน สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจพนักงานด้านผลตอบแทน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่นี้ จากการวิจัยพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจ ผลตอบแทนรายได้ดี เมื่อทำการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่กับธุรกิจเดียวกัน และในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา และเรื่องสวัสดิการต่างๆที่คอยรับรอง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (1959) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ด้านปัจจัยอนามัย ค่าตอบแทน มีผลต่อแรงจูงใจ หรือทฤษฎีการเสริมแรง (2015) กล่าวว่า การเสริมแรงเชิงบวกให้กับพนักงานโดยการให้ผลตอบแทน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น หรือทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (1963) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ได้รับ ควรเหมาะสมกับการลงทุนหรือลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.สุรเชษฐ์ โชวเกียรติรุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ แนวคิด หลักการ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย และผู้วิจัยขอขอบพระคุณครั้งนี้แด่พระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือ ตำราที่ท่านที่ผู้วิจัย ใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียวและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

บรรณานุกรม

พวงเพชร วัชรอยู่. (2549). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์

รัชนิพร ไชยมิ่ง. (2557) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รุ่งทิพา อินตะใจ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา). คณะพัฒนาศึกษาและสิ่งแวดล้อม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์

วรรณนา วงษ์ฉัตร (2550). 100 ยุทธวิธีพิชิตสงครามธุรกิจ

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2550). รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

วัลลภ จันทเรนทร์. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ. ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา*
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. และคณะ (2017). *การบริหารมนุษย์ให้สุดยอด*
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2559). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ พงศ์สุพัต. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*
- อานันท์ ชินบุตร. (2549). *การบริหารแบบมาสโลว์: MASLOW ON MANAGEMENT*
- อุดม ทুমโฆสิต (2552). *องค์กรสมัยใหม่*
- Dara Schniederjans et.al. (2012). *Equity Theory Based Strategies for Students on Overcoming Problems in Ph.D. Dissertation Committees*
- David L. Dickinson. (2001). *The Carrot vs. the Stick in Work Team Motivation*
- Fred C. Lunenburg. (2011). *Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations*
- John B. Miner. (2015). *Organizational Behavior 1*
- Jonathan Law (2009). *Business and management*
- Mathe, Pavie & O'Keeffen. (2014). *Valuing People to Create Value: An Innovative Approach to Leveraging Motivation at Work.*
- Rajeswari Devadass. (2011), *Employees Motivation in Organizations: An integrative literature Review*. Singapore: University Tenaga Nasional
- Richard S. Sutton and Andrew G. Barto. (2015). *Reinforcement Learning: An Introduction* Second edition, in progress
- Vinay Chaitanya Ganta. (2014). *Motivation in the workplace to improve the employee performance: Andhra university, Visakhapatnam*