

การบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

*ORGANIZATIONAL MANAGEMENT PRACTICES THAT HAVE AN IMPACT ON THE
AUTOMOTIVE COMPANY'S MOTIVATION(SUSPENSION PARTS) EMPLOYEE AT AMPHUR
BANGPAKONG, CHOCHOENSAO.*

อรทัย พุทธิรักษา**

บทคัดย่อ: งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมไปถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์และการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและมาตรฐานของแต่ละองค์กร การบริหารจัดการองค์กรมีแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นแก่พนักงานมากหรือน้อยโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์แบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วนคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการบริหารจัดการองค์กร และข้อมูลแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรที่มีการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ของ Taro Yamane(1970) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้(อัตราเงินเดือน) และอายุงาน(ประสบการณ์ทำงาน) และการบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการนำและด้านการควบคุม

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผ่านการสอบจากคณะอาจารย์ 2 ท่านคือ รองศาสตราจารย์ชนบทพันธุ์ เอี่ยมโสภาส และรองศาสตราจารย์จิรพร ศรีทอง

** นักศึกษาปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หมายเหตุ: คำสำคัญ ได้แก่ (1) การบริหารจัดการ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (3) บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง)

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ(การบังคับบัญชาสั่งการ,การประสานงาน) และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมแตกต่างกันเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่สำคัญคือความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

บริษัทในกรณีศึกษาเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตบริเวณนิคมอุตสาหกรรม โดยบริษัทได้ผลิตชิ้นส่วนประเภทช่วงล่าง ซึ่งลักษณะของงานจำเป็นต้องอาศัยการทำงานโดยคนเป็นจำนวนมาก โรงผลิตหลักๆแบ่งเป็น 3 ส่วนได้ดังนี้ 1. โรงผลิตชุดบังคับเลี้ยว(Steering) 2. โรงผลิตลูกปืน(Bearing), ชุดค้อนล้อ(Hub) 3. โรงผลิตชุดเพลาขับ(Constant Velocity Joint)จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานในองค์การ และทำให้องค์การทราบถึงการจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้วิธีการในการจูงใจให้เหมาะสมตรงความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไป

งานวิจัยนี้อ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ ทฤษฎีการจัดการ(Louis A.Allen) ทฤษฎีสองปัจจัย(Frederick Herzberg) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เรื่อง

สรุปผลและอภิปราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีสถานภาพ สมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้(อัตราเงินเดือน) 20,001 - 30,000 บาท และ มีอายุงาน(ประสบการณ์ทำงาน) 6-10 ปี และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการนำ ตามลำดับ และระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดการองค์การ เป็นไปตามทฤษฎีการจัดการของ Louis A. Allen (1958) ที่ปรึกษาด้านการจัดการชาวอเมริกัน เขาเขียนหนังสือ *Management and Organization* ขึ้นในปี ค.ศ.1958 ได้ระบุหน้าที่พื้นฐานของการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ *Planning Organizing Leading* และ *Controlling* (หรือPOLC) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีรัตน์ เตือนคุ้ม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นัฐพงษ์ เซลล์

แอนด์เซอร์วิส จำกัด” อีกทั้งยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ กองสัมฤทธิ์(2557) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” และในส่วนสุดท้ายพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้(อัตราเงินเดือน) และอายุงาน(ประสบการณ์ทำงาน) การบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการนำและด้านการควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษ จรินทร์ และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์(2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราให้มีการเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยพบว่าจุดแข็งหรือมีภาพรวมค่าเฉลี่ยรายด้านที่มีค่าสูงสุดคือ 1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล: สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้แต่ผู้บริหารควรพัฒนา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยการทบทวน หลักสูตรที่องค์กรต้องการหรือหลักสูตรพิเศษที่แผนกต้องการ การเสริมอำนาจหรือการให้อิสระในการทำงาน จัดทำแผนฝึกอบรม หรือทำการสรรหาผู้ฝึกสอนภายในองค์กร เป็นต้น 2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน: องค์กรตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก และควรพัฒนาปรับปรุงในด้านเงินเดือน เช่น การทบทวนโครงสร้างเงินเดือนเดิม อัปเดตตลาดแรงงาน รวมไปถึงค่าครองชีพ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเงินเดือนนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรม ลดการเมืองในที่ทำงาน และที่สำคัญช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน รวมไปถึงรักษาพนักงานที่มีความสามารถพิเศษได้อีกทางด้วย ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารองค์กรทั้ง 4 ด้าน ตามหลัก POLC ในการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรความสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการนำและด้านการควบคุม ดังนั้นผู้บริหาร จำเป็นต้องมุ่งเน้น การบริหารองค์กรใน 2 ด้านนี้ให้เข้มแข็ง ติดตามผลและจัดทำเป็นมาตรฐาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานและทำให้พนักงาน

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แล้วจึงปรับปรุงการในด้านของ ด้านการวางแผนและด้านการจัดการองค์กรตามลำดับต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาในหัวข้อดังต่อไปนี้ เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปฏิบัติงาน ณ บริษัทกลุ่มตัวอย่าง อาจจะสันนิษฐานได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีความเกรงใจหรือให้ข้อมูลในเชิงบวก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อลดความรู้สึกในการให้ข้อมูล ควรจะให้คนที่ไม่ได้อยู่ในองค์กรมาเป็นผู้เก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการกำหนดระดับหรือกลุ่มของพนักงานในหัวข้อของการวิจัย เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับหัวหน้างาน หรือพนักงานระดับผู้จัดการ เป็นต้น เพื่อที่จะได้ศึกษารายละเอียดต่างๆ ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก ระดับหรือกลุ่มของพนักงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความแตกต่างกันในระหว่างองค์กร อาทิเช่น นโยบาย ความรับผิดชอบในหน้าที่หรือตำแหน่ง ระดับความสำคัญในการมีส่วนร่วมหรือส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัท เป็นต้น ควรทำการศึกษาต่อบองค์ที่ทำธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์(ประเภทช่วงล่าง) ที่อยู่บริเวณพื้นที่อื่น เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยนั้นมาเปรียบเทียบกับการบริหารขององค์กรตนเอง และพัฒนาองค์กรโดยใช้แรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กเกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขันและประสบความสำเร็จในธุรกิจในอนาคตต่อไป ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยแยกออกเป็นรายแผนกในองค์กรเพื่อชี้วัดให้องค์กรได้ทราบว่าแผนกใดมีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด เพราะอะไร เพื่อจะได้้นำสาเหตุหรือเหตุผลนั้นไปปรับปรุงใช้กับแผนกอื่นๆ เพื่อให้องค์กรรักษา ชำรงพนักงานขององค์กรไว้ด้วยแรงจูงใจได้ในทุกๆ แผนกขององค์กร

บรรณานุกรม

- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์(2557) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
- สายชล ศิริพงษ์ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
เจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค9
- รณฤทธิ์ สีฉนวนังสุ (2560) อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่ม
ธุรกิจระบบส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- ชุตติเดช มั่นคงธรรม,ประพัฒสอน เปียกสอน และชาริณี พลวุฒิ(2560) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
ในการจัดการของธุรกิจโรงงานเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
ชลิดา ลีนิจิ,กนกมณี หอมแก้ว และ กัญธิมา อิ่มใจ (2561)) การบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร
- บายศรี จันอาจ(2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
- กฤษ จรินทร์โท และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์(2563) การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- นารีรัตน์ เกื้อนคุ้ม(2563) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด
- ดาวรุ่งรดา วงษ์ไกร(2563) การบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรการเฝ้าระวัง
ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากรสำนักงาน
หลักประกันสุขภาพสาขาเขตพื้นที่ 13 กรุงเทพมหานคร
- บุญฤทธิ์ พูลสวัสดิ์(2563) การบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี