

๒๒ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

กุลิสรา บุญมาเครือ¹
สุธรรม พงศ์สำราญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานของบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 100 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลจากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานในแผนกขนส่ง การศึกษาระดับ ปวส. และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านของ ปัจจัยจูงใจพบว่าลักษณะของงานที่ทำ มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษา สาขาวิชา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

541 รามคำแหง39 ถนนรามคำแหง กทม.10310

e-mail:kulitdara@siamsealand.com

²รองศาสตราจารย์ สุธรรม พงศ์สำราญ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250

e-mail: planning@kbu.ac.th.



G Guidelines for Work Motivation of Employees in Siam Sea Land Transport Co., Ltd.

Kullitsara Boonmakhrun¹
Suthum Phongsamran²

Abstract

The primary purpose of this study was to develop motivational guidelines for employees in Siam Sea Land Transport Co., Ltd. A sample survey, with questionnaires, of 100 employees was conducted to collect data for analytical purposes of the research.

Results revealed that most of the respondents were females, completed vocational school level, work in the transportation section, and had 5-10 years work experience. The sample employees in the Siam Sea Transport Co., Ltd. exhibited in average a high level of work motivation. It was also revealed that the most motivating factors were job characteristic, recognition, work success, progress opportunity, and responsibility. The personal differences in terms of gender, education, department, and work experience had no effect on work motivation at 0.05 statistically significant level.

Keywords: Work motivation, Work performance.

¹ Graduate students , Faculty of Business Administration, Kasem Bundit University
541 Ramkamhang 39 Ramkamhang Road, Bangkok.10310
e-mail:kulitdara@siamsealand.com.

²Asst Prof, Graduate School of Business Administration, Kasem Bundit University
1761 Kasem Bundit University Pattanakran Road Suanluang Bangkok 10250
e-mail: planning@kbu.ac.th.

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสภาพในการแข่งขันสูง ประกอบกับการส่งเสริมการลงทุนในระบบงานโลจิสติกส์ หรือการขนส่งในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะมีเรื่องหนึ่งที่ถือว่าเป็นคำถามสำคัญนั่นก็คือ องค์กรมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นคำตอบที่หลากหลายทางความคิด และแตกต่างกันไปตามองค์ความรู้และประสบการณ์ ประการหนึ่งที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพในองค์กรยังจำกัดอยู่ในหลาย ๆ ประการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ดังนั้นในสภาวะที่ต้องแข่งขันจะต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ซึ่งต้องนำนโยบายทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเหตุนี้แต่ละองค์กรจึงพยายามแสวงหาทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เพียงพอ และในบรรดาทรัพยากรเหล่านั้น คนจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องสรรหาและธำรงรักษาไว้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

แรงจูงใจ เป็นสิ่งนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน หากให้การทำงานมีประสิทธิภาพต้องสร้างแรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมให้เหมาะสม แรงจูงใจที่เหมาะสมจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานได้สำเร็จ ความสำเร็จที่ได้จะเป็นเหตุให้พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมโดยรวมในองค์กร แรงจูงใจที่ดีจะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของคนทั้งองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน จึงเป็นสิ่งต้องทำอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านการเงิน ด้านสวัสดิการ ด้านที่อยู่

อาศัย สถานที่ทำงานและการให้บริการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน การมีความมั่นคงในอาชีพการงานย่อมส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่บริษัท

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พุ่งเทแรงกาย แรงใจ เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ ก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

4. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(Advancement)หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

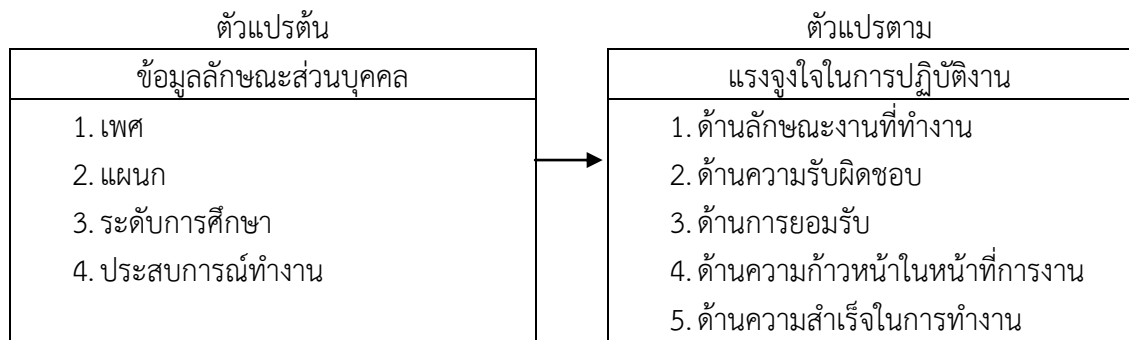
5. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

6. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

กรอบแนวคิด ในการศึกษา



วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการในการศึกษา ดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ทำกรเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแนวทางการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ศึกษาจากรายงาน วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 61/143 ซอย ทวีมิตร 3 ถนนพระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขต ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร สำนักงานสาขา และตั้งอยู่เลขที่ 589/13 หมู่ที่ 7 ตำบลมะขามคู่ อำเภอนิคมน้ำพอง จังหวัดระยอง ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 120 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ , 2558) เลือกตัวอย่างจำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 4 ข้อ โดยเป็นแบบเลือกตอบทุกข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ศึกษาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงานเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) และด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Likert's Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด

ประมาณค่า (Likert's Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดไว้ 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย
ระดับสูง	3.68 - 5.00 คะแนน
ระดับปานกลาง	2.34 - 3.67 คะแนน
ระดับต่ำ	1.00 - 2.33 คะแนน

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น และดำเนินการในขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท สยาม ซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 100 ชุด โดยได้กลับคืนมา 100 ชุด คิดเป็น (ร้อยละ 100) และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของ

ข้อมูลจากแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาลงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม ซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้พรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่า T-test, F-test และ One Way ANOVA

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	mean	SD	t	df	Sig
ชาย	4.23	0.240	-1.446	98	0.153
หญิง	4.29	0.133			

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามแผนก

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.0071	2	0.024	0.656	0.581
ภายในกลุ่ม	3.485	96	0.036		
รวม	3.556	99			

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.581 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ที่ทำงานในแผนกแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.110	2	0.055	1.547	0.218
ภายในกลุ่ม	3.446	97	0.036		
รวม	3.556	99			

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.218 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานค่าความแตกต่างความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	0.073	2	0.037	1.022	0.364
ภายในกลุ่ม	3.483	97	0.036		
รวม	3.556	99			

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.364 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานในแผนกขนส่ง การศึกษาระดับ ปวส. และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลักษณะของงาน ที่ทำมีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้

ความสามารถ ไม่ว่าลักษณะงานจะเป็นเช่นไร ก็ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยปฏิบัติงานที่ตนสนใจและถนัด มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ยอมรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และใช้ทรัพยากรของบริษัทฯ อย่างรู้คุณค่า

ด้านการยอมรับ พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บริษัทฯ เกิดผลกำไร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ เมื่อผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นการได้รับการยกย่องชมเชยเป็นความสำเร็จสูงสุด

ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ การพัฒนาความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เป็นพื้นฐาน สามารถแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการทำงานระหว่างแผนกได้ เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญในการปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการพิจารณาได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาเพิ่มเงินเดือนถือเป็นความก้าวหน้าในการทำ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกครั้ง ในการทำงาน

ให้สำเร็จจะส่งผลให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น เมื่อการดำเนินงานเกิดปัญหาหรือเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน พนักงานจะหาทางแก้ไขจนงานนั้นสำเร็จ และการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดถือว่าเกิดความสำเร็จในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้านทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ตามลำดับ อาจเป็นเพราะบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เป็นบริษัทเอกชนขนาดกลาง มีการบริหารจัดการโดยมีคณะกรรมการที่ร่วมหุ้นลงทุนของบริษัทและมีผู้จัดการใหญ่เป็นผู้บริหารสูงสุดของบริษัท มีอำนาจการตัดสินใจในทุกเรื่องและใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ทุกแผนกและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับการวิจัยของวรินธร แก้วคล้าย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพย

ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ 1) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะเพศ แผนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ได้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่า เช่น เพศ จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน ส่วนเพศหญิงมีความอดทนทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย ส่วนแผนกเป็นความสนใจในงานเฉพาะด้านบุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และระดับการศึกษามักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ส่วนประสบการณ์การทำงานเมื่อบุคคลทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นมากขึ้น จะเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำหรือพอใจงานใหม่ที่ใกล้เคียงประสบการณ์เดิม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ อ่วมมี (2550) ที่พบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่

แตกต่างกัน รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และวรินทร์ แก้วคล้าย (2549) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

ควรมีการสร้างมาตรฐานให้กับองค์กรในด้านการประสานงานให้กับหน่วยงานภายในองค์กร ให้มีความถูกต้องและความชัดเจนของผลงานที่สอดคล้องกับการขอประเมินคุณภาพ

ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร บริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท มีการนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ และกล่าวชมเชยบุคคลหรือฝ่ายงานที่เสนอความคิดเห็นนั้น เมื่อพนักงานเห็นว่านโยบายต่าง ๆ ที่เป็นนโยบายที่มาจากทุกฝ่ายร่วมกำหนดก็จะยอมรับ รู้สึกผูกพัน ยินดีที่จะปฏิบัติตาม ทำให้พนักงานได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ให้มีการศึกษาอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นผู้ศึกษาเห็นควรให้มีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์กที่เป็นปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ฉะนั้นแล้วการทำงานที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรสูงขึ้น ควรเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้น ให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นหลักใหญ่ในการทำงาน

ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป บริษัทควรสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงสถานภาพของบริษัททั้งความเจริญก้าวหน้าในผลประกอบการ หรือการลดลงของผลประกอบการ รวมถึงการสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการ ต่อไปได้ของบริษัทต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากพนักงาน เพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของตัวเองต่อบริษัท

References

- Chat Jonpradit.(2004). **Factors Affecting Work Motivation of Employees in the Production Division of Philips Conductor (Thailand) Co., Ltd.** Kasetsart University.
- Charuwan Kamolsin.(2005). **Work Motivation of Employees in The Nawanakorn Industrial Estate.** Srinakarinwirote University(Prasarnmitr campus).
- Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley & Son.
- Kalya Wanichbancha.(2002). **The Application of SPSS for Windows for Data Analysis (6th edition).**Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Kawee Yamkleeb.(2006). **Work Motivation of Employees in Takahachi Co, Ltd.(1995).** Choburi: Burapa University.
- Kittipan Kongsawatkiat Et.al.(2009). **Business Research Methodology.** Bangkok: Pearson Education Indochina.
- Kusuma Choichangnium.(2004). **Work Motivation of Employees in the Kasikorn Thai Bank Head Office.** Silpakorn University.
- Montol Roytrakul.(2003). **Motivation Affecting Operation among Officials of the Excise Tax Department Branch Area.** Rajapat Suandusit University.
- Rangsim Leungon .(2006). **Demand for Work Motivation and Capability of Employees at Operational Level in Small and Medium Sized Groups of Automobile Parts Production in Samutprakarn Province.** Ramkamhang University
- Rangson Ommee.(2007). **Characteristics Associated with Work Motivation of Employees in km 18 Engineering Co.,Ltd.** Silpakorn University.
- Siriporn Oranthamrat.(2003). **Work Motivation Enhancement: A Case Study of Atinop Co., Ltd.** Krasetsart University.
- Surat Sangwal.(1988). **Work Satisfaction of Technicians in Construction Co.,Ltd., Choburi Province.** Burapa University.
- Warinthorn Kawklai.(2006). **Work Motivation of Employees in Thip Security (PCL)** Srinakarinwirote University(Prasarnmitr Campus).