

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็ก
 ที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
 MOTIVATION TO WORK/TECHNICAL STAFF/SMALL MAINTENANCE COMPANIES
 PROVIDING SERVICES TO LARGE CEMENT PRODUCTION COMPANIES**

จิตติวัชร ธรรมโชติวารศิริ¹
 ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 385คน

ผลการการศึกษาพบว่าพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรีจำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานสายช่าง

Abstract

This study was carried out with the purpose to study the motivation to work by technical staff at a small maintenance company providing services to a large cement production company in Khaengkhoi District, Saraburi Province. Two factors were of interest of support and persuasion.the population in the study consisted of 385 technical staff at the small maintenance company.

From the research it was found that the technical staffs at the small maintenance company are highly motivated at work. From comparing motivation to work according to gender, age, level of education, work experience and average monthly income, overall and by factor a difference was found with a statistical significance of 0.05

Keywords: motivation to work, technical staff

¹ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี20131 samsorengineering@hotmail.co.th

² ดร. / วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทนำ

งานซ่อมบำรุงเป็นงานที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในพื้นที่ อ.แก่งคอย จ.สระบุรีซึ่งงานซ่อมบำรุงไม่ฉุกเฉินหรืองานซ่อมบำรุงที่เตรียมการล่วงหน้า (Preventive Maintenance) เป็นธุรกิจที่นอกจากจะช่วยให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโตแล้ว ยังช่วยส่งเสริมและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาาระบบสาธารณสุข ระบบคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ได้แก่หน่วยงานและธุรกิจหลายประเภท ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้รับเหมาก่อสร้าง ผู้รับเหมาซ่อมบำรุง วิศวกร สถาปนิกและที่ปรึกษาโครงการ ผู้ผลิตและขายวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น

บริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กมีหน้าที่ในการซ่อมสร้างเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่ จะทำให้เกิดการสร้างรายได้จากการจ้างงานทั่ว ๆ ไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดแข็ง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยสอดคล้องกับ [1] Ferderick Herzberg's Need Two Factors Theory (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน ธัญนันท์ บุญอยู่ (2551, หน้า 17) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่ง ปัจจัยจูงใจ คือความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) และโอกาสเจริญในงาน (Growth) ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor) สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน (Relationship with colleagues) และเงินเดือน (Salary)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ได้อ้างอิงมากจากการทบทวนวรรณกรรมมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากประชากร ขอบเขตเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและครอบคลุมถึงขอบเขตเนื้อหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องมีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยผู้ศึกษากำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง (Rovinelli&Hambleton, 1977) โดยค่าถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5

IOC หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดสามารถคำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- SR หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน
- n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ โดยค่าคะแนนดังนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือนมกราคม 2558 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2558
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนำจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูล ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ คือสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ปัจจัย

ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) โอกาสเจริญในงาน (Growth) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor) สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with colleagues) เงินเดือน (Salary) ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) และ สถิติอนุมาน (Inductive Statistics) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 101) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 94.81 และเป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 พนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

พนักงานเพศชายและหญิงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ .2

ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันใจ แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะงาน (Work itself) พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานส่วนลักษณะงาน (Work itself) ไม่แตกต่างกันสำหรับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันค่าจุน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจุน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจุน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

รายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันและปัจจัยค่าจูน แตกต่างกัน

สรุป

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันและปัจจัยค่าจูน แตกต่างกัน สอดคล้องกับ [3] พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ [2] ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยไปยังกลุ่มพนักงานส่วนอื่นๆ เช่น พนักงานสายสนับสนุน หรือพนักงานสายช่างานูการ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและนำผลจากการศึกษาไปพัฒนาแผนการพัฒาเชิงกลยุทธ์ในการจูงใจพนักงานต่อไป
2. ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ในการจูงใจพนักงานสายช่างที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ให้ ปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของตนเองอีกทั้ง ควรนำผลการศึกษาไปจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูดพนักงานใหม่ให้เข้ามาทำงานในสายช่าง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพและความคาดหวังของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาพนักงานในองค์กรเพื่อให้ทันกับการแข่งขันกับคู่แข่งได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] ธัญนันท์ บุญอยู่.(2551).แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยยนต์บัส บ้างโป่งจำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [2] ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ.(2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)จังหวัดระยอง. ภาคนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [3] Lemos,N.D. (1996). An Assessment of Organizational Culture: A Framework for Change(Diversity). Retrieved December 16, 2006, From <http://www.lib.umi.com/dissertations/gateway/fullcitation&abstract>.