

การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท อู๋ชาสยามสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน)

HOW MANAGEMENT AFFECTS EMPLOYEES MOTIVATION
AT USHA SIAM STEEL INDUSTRIES PUBLIC COMPANY LIMITED

สุเมธ ภิญญากง วันทนีศ ภูมิภักตราคม และธีร์ธนิภย์ สิริโวหาร
Sumeth Pinyakong, Wantanee Phumpatrakom, and Theathanick Siriwoharn

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู๋ชาสยามสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาการจัดการที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู๋ชาสยามสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท อู๋ชาสยามสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 และ .01

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 / ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 20 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู๋ชาสยามสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอู๋ชาสยามสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานบริษัท อู๋ชาสยามสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ABSTRACT

The purposes of this research were to compare motivation with personal factors and the relationship between management and motivation at Usha Siam Steel Industries Public Company Limited. The sample consisted of 227 employees of Usha Siam Steel Industries Public Company Limited. The tool used for collecting the data was a questionnaire about management and motivation. Statistics used for data analysis were percentages, mean and standard deviation. Statistics used for testing the hypotheses were t-test, F-test and Pearson's product moment correlation at the statistical significance level of .05 and .01.

The result of the research showed that most of the sample was male, who were 36-45 years of age, who had junior or senior high school/ certificate degree, with 10,001 - 15,000 baht salary per month and had worked for 11 - 12 years. The management and motivation was at a medium level.

The hypotheses result showed that employees who had different personal factors had different motivation. Overall employees who had different ages at a statistical significance level of .05, salary per month had different motivation at a statistically significant level of .01. The relationship between management and motivation had a statistical significance level of .01. Overall difference was at the highest level and all dimensions were at a high level.

ความสำคัญของปัญหา

ในชีวิตประจำวัน ทุกคนต่างถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกและความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ ให้แสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก อารมณ์ และความคิดของเรา ตัวอย่างเช่น นิสิตนักศึกษาจะต้องตื่นแต่เช้าทุกวัน เพื่อที่จะมาเรียนหนังสือให้ทันในช่วงเช้า พนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายชั่วโมง ถึงแม้จะเลเวลงานปกติไปแล้ว เพื่อให้ได้ค่าจ้างและรายได้เพิ่มเติมไปใช้จ่าย เป็นต้น การจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสมัยใหม่ที่ต้องเป็นทั้งผู้จัดการและผู้นำ (Manager and Leader) ได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในโลกปัจจุบันและอนาคต คงไม่สามารถขึ้นนั่งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการเช่นในอดีต เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งในระดับบุคคลและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู่ท่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู่ท่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู่ท่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู่ท่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการจัดการ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

การจัดการของกูลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1937 : 13 อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 : 418-420) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนาจการ การประสานงาน การรายงาน และการทำงานประมาธ

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของเฮอรัชเบิร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg et al., 1959 : 111-119 อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 : 59-60) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ ความก้าวหน้า สถานะทางสังคม และปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อู่ท่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 523 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท อู่ท่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 125 อ้างใน ยุทธ

ไคยวรณ์, 2548 : 79) ความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามระดับการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อูซ่าสยาม สตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อูซ่าสยาม สตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 7 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อูซ่าสยาม สตีล อินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 14 ด้าน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักส์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) การจัดการเท่ากับ 0.788 และปัจจัยจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.833

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

4.1 ขออนุญาตออกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้บริหารบริษัท อูซ่าสยาม สตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายบุคคลเพื่อกำหนดวันในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืน

4.3 แจกแบบสอบถามให้กับฝ่ายบุคคล และจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการ และให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมคืนจากพนักงานบริษัท อูซ่า สยาม สตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) จนได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครบตามจำนวนที่กำหนดเพื่อดำเนินการต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ด้วยค่า t-Test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

โดยใช้ Sheffe' test การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 / ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี

1. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ด้านการรายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และด้านการทำงบประมาณต่ำสุด

2. ระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน การยอมรับ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี มีปัจจัยแรงงูใจในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 30-45 ปี และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการทำงาน
ปัจจัยงูใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน	1.42	2.39	2.34	1.47	1.78
การยอมรับนับถือ	0.04	2.25	1.89	3.06*	0.92
ลักษณะของงาน	1.52	1.87	2.63	2.58*	0.63
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	0.52	3.16*	0.65	0.07	1.48
ความก้าวหน้า	-1.10	1.80	1.70	2.43*	0.40
สถานะทางสังคม	-1.26	3.96**	1.63	4.86**	1.65
ปัจจัยยอมามัย					
นโยบายและการบริหาร	-1.03	2.73*	0.77	3.13**	0.72
การปกครองบังคับบัญชา	-0.79	2.92*	0.74	2.36*	1.00
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.35	7.41**	1.05	1.88	4.65**
สภาพการปฏิบัติงาน	0.95	4.66**	0.84	2.84*	1.46
เงินเดือน	-0.48	1.60	1.04	2.62*	0.28
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.29	2.38	1.60	1.45	1.52
สถานภาพของอาชีพ	0.51	3.63*	2.07	2.03	1.51
ความมั่นคงปลอดภัย	-0.06	5.12**	0.60	2.51*	2.08
รวม	-0.17	3.83*	2.16	3.28**	1.36

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อูซ่าสยามสติลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก โดยการจัดการ ด้านการรายงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงงูใจในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ การอำนวยการการประสานงาน การจัดการองค์การ การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน และด้านการทำงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงงูใจในการทำงานต่ำสุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	การจัดการ							
	การวางแผน	การจัดองค์กร	การจัดคนเข้าทำงาน	การอำนวยความสะดวก	การประสานงาน	การรายงานงาน	การทำงบประมาณ	รวม
ปัจจัยจูงใจ								
ความสำเร็จในการทำงาน	0.486**	0.475**	0.461**	0.552**	0.544**	0.525**	0.378**	0.551**
การยอมรับนับถือ	0.539**	0.526**	0.523**	0.613**	0.558**	0.539**	0.460**	0.607**
ลักษณะของงาน	0.460**	0.493**	0.493**	0.537**	0.511**	0.551**	0.476**	0.568**
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	0.332**	0.253**	0.234**	0.350**	0.350**	0.394**	0.247**	0.348**
ความก้าวหน้า	0.505**	0.560**	0.574**	0.573**	0.544**	0.585**	0.559**	0.630**
สถานะทางสังคม	0.578**	0.612**	0.646**	0.570**	0.559**	0.564**	0.632**	0.674**
ปัจจัยอ่อนแอ								
นโยบายและการบริหาร	0.602**	0.652**	0.619**	0.630**	0.623**	0.683**	0.658**	0.723**
การปกครองบังคับบัญชา	0.573**	0.630**	0.591**	0.622**	0.606**	0.632**	0.612**	0.690**
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.619**	0.675**	0.632**	0.616**	0.644**	0.613**	0.647**	0.720**
สภาพการปฏิบัติงาน	0.662**	0.724**	0.665**	0.646**	0.675**	0.691**	0.678**	0.768**
เงินเดือน	0.553**	0.592**	0.637**	0.597**	0.561**	0.589**	0.564**	0.661**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.469**	0.482**	0.457**	0.469**	0.557**	0.489**	0.512**	0.557**
สถานภาพของอาชีพ	0.544**	0.459**	0.464**	0.506**	0.499**	0.524**	0.447**	0.557**
ความมั่นคงปลอดภัย	0.452**	0.364**	0.299**	0.402**	0.381**	0.390**	0.343**	0.426**
รวม	0.733**	0.750**	0.731**	0.763**	0.756**	0.771**	0.724**	0.846**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษา การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อูซ่า สยามสตีลอินดัสตรีเอส จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อูซ่า สยามสตีลอินดัสตรีเอส จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ด้านการรายงานสูงสุด และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด

การรายงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ด้านการรายงานสูงสุด โดยพนักงานคิดว่าบริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานตลอดเวลาสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ทำงานที่บริษัทมา 11-20 ปี รับผิดชอบและเข้าใจถึงระบบการทำงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี ประกอบกับชำนาญจึงทำให้สามารถเก็บข้อมูลต่าง ๆ ของงานในแต่ละระบบได้เป็นอย่างดี จึงทำให้การจัดทำรายงานเป็นเรื่องปกติ ไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ส่งผลให้สามารถจัดทำรายงานต่าง ๆ ได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ทำให้ข้อมูลที่บริษัทมีอยู่เป็นปัจจุบันตลอดเวลา ง่ายต่อการเรียกใช้งาน

การทำงานประมาณ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ด้านการทำงานประมาณต่ำสุด โดยพนักงานคิดว่าบริษัทมีการจัดทำงานประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของไพวรรณ ยะกุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า การบริหารงบประมาณในงานคลังมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานจึงไม่สามารถรับรู้การจัดทำงานประมาณ โดยรายละเอียดของบริษัท และไม่มีอำนาจในการตรวจสอบการใช้จ่ายต่าง ๆ พนักงานจะได้รับความทราบเพียงผลการดำเนินงานว่ากำไรหรือขาดทุนของบริษัทเท่านั้น ซึ่งที่ผ่านมา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อุษาสยามสตูดิโออินเตอร์ยส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด และด้านสถานะทางสังคมอยู่ต่ำสุด

ความรับผิดชอบที่ได้รับ พนักงานมีความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา เสือแผนัว (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างศูนย์สอบถามเลขหมาย 1133 บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) ศูนย์กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานานจนมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานพนักงานส่วนใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีรวดเร็ว ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ผลที่ตามมาคือค่าตอบแทนที่ได้รับก็จะดีไปด้วย

สถานะทางสังคม งานที่พนักงานปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับน้อยงานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุน เพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดา สุขใจ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วน โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยน อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรายได้ต่อเดือนประมาณ 10,001 – 15,000 บาท ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานต้องการรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น แม้ว่าจะทำงาน

ล่วงเวลาแล้วก็ตาม รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิตได้สบายนัก ฉะนั้น การเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ได้รับรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45ปี ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานของบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุมากจะปฏิบัติงานที่บริษัทนี้มานาน ทำให้เกิดปัญหาพนักงานขาดระเบียบวินัย และประกอบกับความอ่อนล้าของพนักงานจากการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ทำให้พนักงานขาดงานบ่อย ว่างงานจนครบตามกำหนดที่ลาได้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสถานะทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชรินทร์ โกงเกษร (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยมีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมาก มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย เพราะพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมาก จะอยู่ในระดับผู้จัดการ มีความมั่นคงในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การจัดการมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู๋ซ่า สยามสตีล อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทเป็นบริษัทผู้ลวดและเชือดลวดเหล็กกล้า ซึ่งต้องใช้เครื่องจักรในการปฏิบัติงานและใช้พนักงานเป็นผู้ควบคุม บริษัทจึงมีการวางแผนทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความคล่องตัว และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด บริษัทจะทำการเก็บ

รวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ นอกจากจะเป็นการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว ยังเป็นการปรับปรุงปริมาณงานให้สมดุลกันระหว่างพนักงานแต่ละคน เนื่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกเดียวกันมีขั้นตอนคล้ายคลึงกันการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวัดจากความสำเร็จของงาน จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้การจัดการเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัยจะมีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่น้อยลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การทำงานประมาทมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพวรรณ ะกุล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก และการจัดคนเข้าทำงาน ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานอาจจะมีความเห็นว่า ถ้าบริษัทมีการวางแผนงานเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานลง หรือเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในบางขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มากขึ้น โดยให้พนักงานเป็นเพียงผู้ควบคุมเครื่องจักรก็เป็นการลดความเสี่ยง และลดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในปริมาณที่มากเกินไปมีผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน เพราะลักษณะงานเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับเครื่องจักรมีความเสี่ยงสูงอยู่แล้ว หากพนักงานเกิดความเหนื่อยล้าระหว่างการปฏิบัติงานก็อาจจะเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงได้ นอกจากนี้การจัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงานก็เป็นอีกปัจจัยที่อาจจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะหากการจัดการประชุมประสบความสำเร็จ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนการจัดการบางด้านที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

การจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การทำงานประมาทมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีอยู่แล้ว ดังนั้นไม่ว่าบริษัทจะมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการไปอย่างไร พนักงานก็จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการจัดการ เช่น การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น การจัดจำนวนคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การจัดงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อจัดซื้อเครื่องจักรเพื่ออำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ก็เป็นเพียงแต่การทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเร็วขึ้น และมีลดความเหนื่อยล้าลงเท่านั้น

ด้านการรายงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อูซ่า สยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทมีการจัดการด้านการรายงานที่เป็นระบบ มีการจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน มีการรายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การรายงานความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน เมื่อเกิดปัญหาสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจได้ในทันที

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับด้านสภาพการปฏิบัติงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การรายงานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันทำให้ผู้บริหารทราบข้อมูลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งรวมถึงปัญหาการเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการรายงานมาใช้ในการตัดสินใจได้ในทันที

การจัดการด้านการรายงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก การรายงานของบริษัทเป็นการรายงานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานที่ทำงานมานานมีความรู้ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี จึงเกิดความผูกพันกับบริษัท และมีความคิดเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคงพอที่เขาจะทำงานต่อไปได้ และไม่คิดที่จะไปทำงานกับบริษัทอื่น เนื่องจากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันการหางานใหม่ไม่ใช่เรื่องง่าย ประกอบกับอายุของพนักงานที่อยู่ในเกณฑ์สูง โอกาสที่จะหางานใหม่ทำได้มีอยู่น้อยมาก พนักงานต้องไม่ต้องการเปลี่ยนงานในขณะนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ควรจัดการแข่งขันช่างฝีมือขึ้นภายในองค์กร และมีรางวัลให้สำหรับผู้ชนะเลิศ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในอนาคต

2) ควรจัดกิจกรรมการพักผ่อนประจำปี โดยการจัดให้พนักงานได้มีโอกาสไปพักผ่อนตามแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และเพิ่มเติมด้วยกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในบริษัท เพื่อความผ่อนคลายและสร้างความสามัคคีภายในบริษัทอีกด้วย

3) ควรปรับเพิ่มตำแหน่งผู้บริหารระดับล่างให้มากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาเป็นผู้บริหาร และจะส่งผลให้สถานะทางสังคมของพนักงานในระดับปฏิบัติการดีขึ้น มองเห็นโอกาสในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานมากขึ้น

4) ควรจัดทำกิจกรรมสันทนาการ งานเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

5) ควรจัดสัมมนาออกสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อน และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

6) ควรจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ ฝึกทักษะ ความรู้ ที่บริษัทแม่ในประเทศอินเดีย ให้กับพนักงานทุกระดับ

7) ทุกครั้งที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็ผลผลิตหรือกิจกรรมใด ๆ เช่น การจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ หรือระบบ TPM ฯลฯ ควรที่จะมีการฉลองความสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจให้พนักงาน

8) ควรจะเข้มงวดเรื่องระเบียบ วินัย และข้อบังคับต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อู๋ซ่าสยามสตीलอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน)

2) ควรศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อู๋ซ่าสยามสตीलอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน)

บรรณานุกรม

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). **ทฤษฎีบริหาร**. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

ธิดา สุขใจ. (2549). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงาน**

ฟ็อกซ์ 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นันทิยา เลือแก้ว. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจ
ในการทำงานของลูกจ้างศูนย์สอบถามเลขหมาย 1133 บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน)
ศูนย์กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุชรรัตน์ โก่งเกษร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไพวรรณ ยะกุล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบลในจังหวัด
สระบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- Gulick, L.; and Urwick, L. (1937). **Notes on the Theory of Organization**. New York: Institute
of Public Administration.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; and Snyderman, B. (1995). **The Motivation to Work**. New York:
John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1967). **Elementary Sampling Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.