

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์
แอนด์นู๊ดเดิ้ล จำกัด

Motivating Factors of Operations Employees of Greenature Grains and
Noodle Company Limited

เปรมิกา ธิ ลำปาง** และเชมกร ไชยประสิทธิ์*

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์นู๊ดเดิ้ล จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์นู๊ดเดิ้ล จำกัด จำนวน 94 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดอยู่ในแผนกมันวชอย มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,000 - 10,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายบริษัทและสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์นู๊ดเดิ้ล จำกัด ผู้ที่เคยย้ายออกจากบริษัทเดิมมีสาเหตุการย้าย คือ ปัญหาครอบครัวมีจำนวนมากที่สุด และเลือกมาทำงานที่บริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์นู๊ดเดิ้ล จำกัด เพราะ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) พบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญต่อ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) พบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดที่ไม่อาจประเมินเป็นตัวเงินได้ การบริหารงานในองค์กรเป็นที่ทราบและยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ ดังนั้น งานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การควบคุมดูแลและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ทางด้านพนักงานเองก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานให้ออกมาแตกต่างกัน คือ แรงจูงใจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์นู๊ดเดิ้ล จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 5 สิงหาคม 2547 ทำการผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวอบแห้ง ส่งออกไปยังกลุ่มลูกค้าปลายทาง ได้แก่ AUSTRALIA CANADA SINGAPORE USA ปัจจุบันมีพนักงานรายเดือน 105 คนแบ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 94 คน และพนักงานสำนักงานจำนวน 11 คน มีพนักงานระดับปฏิบัติการที่ลาออก จำนวน 37 คน คิดเป็นอัตราการลาออกต่อพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดเท่ากับ 39.36 % ซึ่งถือว่าเป็นอัตราการลาออกที่สูงมาก และส่งผลทำให้กิจการประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่ต้องอาศัยความชำนาญในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการผลิต ทำให้มีการทำงานล่วงเวลาเพิ่มสูงขึ้น ไม่สามารถผลิตได้ตามแผนผลิตที่วางไว้ ทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายในการคัดสรรพนักงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการอบรมเพิ่มทักษะ ความรู้ความเข้าใจในระบบมาตรฐานต่างๆ ให้กับพนักงานใหม่ และยังส่งผลทำให้ต้นทุนของกิจการสูงขึ้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์นู๊ดเดิ้ล จำกัด เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตราการลาออกที่สูงของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจ ลดปัญหาการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืนต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederic Herzberg เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นการเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยสุขอนามัย ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ 1.1 นโยบายขององค์กร 1.2 ลักษณะของการบังคับบัญชา 1.3 สภาพการทำงาน 1.4 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน 1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 1.6 สถานภาพ และ 1.7 ความมั่นคง

2. ปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นการเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน ซึ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 2.1 ความสำเร็จ 2.2 การยกย่อง 2.3 การทำงานด้วยตนเอง 2.4 ความรับผิดชอบ 2.5 ความก้าวหน้า 2.6 การเจริญเติบโต

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ประเภทตำแหน่งงาน อาชีพงาน ศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัย

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์ นู๊ด ดีล จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 94 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยและทดสอบความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร (Crosstab) ได้แก่ การย้ายออกจากบริษัทเดิม อาชีพงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และแผนงาน สำหรับการวัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานใช้มาตราส่วนประมาณค่า

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดอยู่ในแผนกมัณฑนศิลป์ มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,000 – 10,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายบริษัทและสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงาน ผู้ที่เคยย้ายออกจากบริษัทเดิมมีสาเหตุการย้าย คือ ปัญหาครอบครัวมีจำนวนมากที่สุด และเลือกมาทำงานที่บริษัท กรีนเนเจอร์ เกรนส์ แอนด์ นู๊ด ดีล จำกัด เพราะ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) พบว่า มีระดับความสำคัญรวมอยู่ระดับมากในทุกด้าน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) พบว่า มีระดับความสำคัญรวมในระดับมากในทุกด้าน ยกเว้นด้านการประสบความสำเร็จในงาน มีระดับความสำคัญรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผลการศึกษา

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อบริษัท นโยบายและการบริหารงานของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่พนักงานให้ความสำคัญในเรื่อง บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการในการรักษาพยาบาล/ประกันสังคม โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ของประโภชน์ เกิดเจริญ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด พบว่าพึงพอใจในเรื่องบริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ลักษณะของการบังคับบัญชา

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อลักษณะของการบังคับบัญชา ในเรื่อง หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของประโภชน์ เกิดเจริญ (2554) พบว่า พึงพอใจในเรื่อง หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน โดยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.3 สภาพการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงาน ในเรื่อง บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท โพร ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชชิง จำกัด พบว่า พึงพอใจในเรื่อง จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความเหมาะสม โดยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.4 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่อง มีการจัดงานเลี้ยงฉลองในโอกาสวันสำคัญต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ โดยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) พบว่า พึงพอใจในเรื่อง การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ พักร้อน โดยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในเรื่องพนักงานในบริษัทมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) และประโภชน์ เกิดเจริญ (2554) พบว่าพึงพอใจในเรื่อง การช่วยเหลือร่วมมือกันให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.6 สถานภาพตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาคั้งนี้ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อสถานภาพตำแหน่งงาน ในเรื่อง งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) พบว่า พึงพอใจในเรื่อง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ โดยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.7 ความมั่นคงในการทำงาน

ผลการศึกษาคั้งนี้ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ในเรื่อง บริษัทมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) และประโภชน์ เกิดเจริญ (2554) พบว่า ฟังพอใจในเรื่อง ความมั่นคงในบริษัท โดยฟังพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

2.1 การประสบความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ การประสบความสำเร็จในงาน เรื่อง ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของเพ็ญภา บัวภา (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน พบว่า ฟังพอใจในเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด โดยฟังพอใจอยู่ในระดับมาก

2.2 การได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในเรื่องการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และการได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) พบว่า ฟังพอใจในเรื่อง หัวหน้างานมีความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ

2.3 การทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ การทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในเรื่อง งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) พบว่า ฟังพอใจในเรื่องงานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร โดยฟังพอใจอยู่ในระดับมาก

2.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในเรื่อง การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) พบว่า ฟังพอใจในเรื่อง โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่กำลังและความสามารถ โดยฟังพอใจอยู่ในระดับมาก

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่อง พนักงานมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) พบว่า ฟังพอใจในเรื่อง การได้รับเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ โดยฟังพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในเรื่อง บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงานให้กับพนักงานทุกคน โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านอายุงาน

ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ผู้บริหารที่จะต้องมีการโปรแกรมนานๆ หรือวิธีการที่จะสามารถทำให้กลุ่มพนักงานเหล่านี้ทำงานต่อไปได้ และเป็นพนักงานที่มีอายุงานสูงมากกว่านี้ เนื่องจากการรับพนักงานเข้ามาทำงานใหม่เรื่อยๆ โดยไม่รักษาพนักงานเดิมไว้ เป็นเรื่องของการเสียโอกาส มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การรักษาพนักงานเดิมไว้ให้คงอยู่ ย่อมส่งผลดีต่อบริษัท

2. สาเหตุที่พนักงานเลือกมาทำงานที่บริษัท

พนักงานเลือกมาทำงานที่บริษัท เพราะส่วนใหญ่มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในละแวกโรงงาน หรืออาศัยอยู่ใกล้ๆ บริษัท ดังนั้นการเข้าใจ ขนบธรรมเนียม พิธีกรรมทางศาสนา ความเชื่อต่างๆ หรือวิถีการใช้ชีวิต จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำความเข้าใจเพื่อจะได้เลือกวิถีปฏิบัติ หรือเลือกวันหยุดได้ตรงกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นจริงๆ

3. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ผู้บริหารควรมีนโยบายของบริษัทที่ชัดเจน และมีการชี้แจงให้แก่พนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานที่จะเข้ามาทำงานใหม่ให้รับทราบถึงแนวทางนโยบายของบริษัทอย่างทั่วถึง ในการให้ความสำคัญในเรื่อง สวัสดิการของพนักงานในอนาคตซึ่งอาจเป็นรูปของสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ตามความสามารถที่บริษัทจัดให้ได้ เพราะอาจมีพนักงานบางส่วนอาจมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับน้อย เมื่อเทียบกับหน้าที่และปริมาณงานที่ทำ และจะต้องกำหนดระยะเวลาในการชี้แจง ตามไตรมาส หรือ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มหัวข้อในการประชุม ทบทวนฝ่ายบริหาร ตามระยะเวลาที่องค์กรได้กำหนดไว้

4. ลักษณะของการบังคับบัญชา

พนักงานให้ความสำคัญในภาพรวมระดับมาก หัวหน้างานจึงจะต้องมีคุณธรรมให้การพิจารณาผลงานรวมถึงมีทักษะ ไหวพริบ ประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงมุมมองด้านการปรับงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย ในส่วนของผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหัวหน้างานหรือผู้ที่มีอำนาจพิจารณาผลงาน โดยการสร้างนโยบาย กำหนดแผนงาน ปรับโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม ให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของหัวหน้างาน รวมถึงการเลือกหัวหน้างานที่มีความรู้ ช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. สภาพการทำงาน

พนักงานจึงให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อทำงานได้อย่างมั่นใจ ปลอดภัยและไม่เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง ในส่วนของผู้บริหารควรให้การส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย

ในการทำงานให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัย เพื่อจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการดำเนินการขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน

6. ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน

พนักงานให้ระดับความสำคัญต่อค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่องการมี การจัดงานเลี้ยงฉลองในโอกาสวันสำคัญต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ ควรมีนโยบายด้านการปรับเงินเดือนให้กับพนักงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความสามารถของพนักงานทุกคน โดยกำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคนด้วยความยุติธรรม เพื่อการสร้างแรงผลักดัน และกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน พนักงานก็ได้ให้ความสำคัญ ในเรื่อง การจัดงานเลี้ยงฉลองในโอกาสวันสำคัญต่างๆ โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เช่น วันขึ้นปีใหม่

7. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีการช่วยเหลือกัน มีความสนิทสนมกัน ผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมหรือสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้พนักงานที่อายุงานมากกว่า มีประสบการณ์ที่สูงกว่าคอยแนะนำพนักงานใหม่ และเปิดให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหา ผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมหรือสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมเพื่อให้ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้พนักงานที่อายุงาน มากกว่า มีประสบการณ์ที่สูงกว่า คอยแนะนำพนักงานใหม่ และเปิดให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน แก้ปัญหา

8. สถานภาพตำแหน่งงาน

พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง งานที่ได้รับ มอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ผู้บริหารควรส่งเสริมและมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความถนัด ปริมาณงานที่ เหมาะสม รวมถึงมอบหมายงานที่ท้าทายแก่พนักงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการพิจารณาตำแหน่งงานที่สูงขึ้นแก่พนักงานที่มีคุณสมบัติที่ดีด้วย

9. ความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรควรสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานในเรื่อง ความมั่นคงในงานที่พนักงานทำ รวมถึงการแนะแนวทางการทำงานแก่พนักงานเพื่อให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต รวมถึงการสร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีทั้งต่อสายตากรองและสังคมภายนอก

10. การประสบความสำเร็จในงาน

พนักงานให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรวางเป้าหมายงานที่ชัดเจนและสามารถทำได้จริง ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานให้เกิดความสำเร็จ

11. การได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

พนักงานให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากในทุกเรื่อง ผู้บริหารควรมีนโยบายในมอบรางวัล ให้คำชมเชยหรือคำยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับในหมู่พนักงานด้วยกันเอง

12. การทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการประเมินและพูดคุยกับพนักงานถึงความถนัด ความน่าสนใจในงาน เพื่อจะได้จัดพนักงานเข้าไปทำงานได้ตรงความสนใจซึ่งจะเกิดผลดีต่อกิจการเอง

13. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

พนักงานให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรจัดหางานที่ตรงความถนัดหรืองานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน ควรมีการวางแผนการผลิต ให้เหมาะสมกับกำลังพล เพื่อให้พนักงานทำงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทั้งนี้จะส่งผลให้กิจการมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

14. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปิดให้พนักงานมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานและสร้างความเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน

15. การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พนักงานในบริษัทมีความพอใจในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรวางระเบียบแบบแผนในเรื่องของหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งการทำงานให้พนักงาน โดยการประเมิน พูดคุยกับหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปรับตำแหน่งงานที่สูงที่สุด

บรรณานุกรม

ทิพวรรณ อิมพิทักษ์. (2552). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชชิง จำกัด*.

(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ประโภชน์ เกิดเจริญ. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด*.

(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

เพ็ญญา บัวภา. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

สรชัย พิศาลบุตร. (2551). *การวิจัยตลาด*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ แสงเชื่อน. (2556). *ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).