

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลียงฮงไชย จำกัด

อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

The Work Motivation of Employee in Liang Hong Chai Rice Mill Co., Ltd. in Ban Phai District of Khon Kaen Province

ชยันต์รัชฎ์ อนันทนันทน์ และ อมรรวรรณ รังกุล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Chayarat Ananthanandorn and Amornwan Rangkoon

Khon Kaen University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: chayanrat.a@kkumail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงสีเลียงฮงไชย จำกัด และ 2) เสนอแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นพนักงานบริษัท โรงสีเลียงฮงไชย จำกัด จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัครวมเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงสีเลียงฮงไชย จำกัด ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง และ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน อายุการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน 2) แนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการที่ 1 เรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับฝีมือพนักงาน โครงการที่ 2 Message to CEO และโครงการที่ 3 พื้นที่ส่วนกลาง สานสัมพันธ์พนักงาน หลังจากที่ได้ดำเนินโครงการเรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับฝีมือพนักงาน และโครงการ Message to CEO ในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 พบว่า อัตราการลา มาสาย และขาดงาน หลังทำโครงการลดลง เฉลี่ยอยู่ 4.47 วันต่อเดือน จาก 5.03 วันต่อเดือน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษามาใช้เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; พนักงาน; โรงสีข้าว

*วันที่รับบทความ : 28 มิถุนายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 8 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 10 กรกฎาคม 2567

Received: June 28 2027; Revised: July 8 2024; Accepted: July 10 2024

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the work motivation level of employees Liang Hong Chai Rice Mill Co., Ltd., and 2) to propose guidelines for increasing employee motivation at work, Liang Hong Chai Rice Mill Co., Ltd., Ban Phai District, Khon Kaen Province. This research was a quantitative research. Purposive sample group were 192 employees of Liang Hong Chai Rice Mill Co., Ltd. The questionnaire had IOC between 0.67-1.00, and Cronbach's alpha at 0.97. The statistically were analyzed by percentage, standard deviation (S.D.), t-test, and One-Way Anova.

The results demonstrated that 1) Level of the work motivation of employees Liang Hong Chai Rice Mill Co., Ltd., overall, was at high level. When each aspect considered, for hygiene factors and motivator factor were at high level. The samples with different sexes, ages, education, employment status, working experience, and monthly income affected to the work motivation level in hygiene factors of employees statistically significant difference at 0.05. The samples with different ages, education, and monthly income affected to the work motivation level in motivator factor of employees statistically significant difference at 0.05. 2) the guidelines for increasing the work motivation of employees of Liang Hong Chai Company Limited, Ban Phai District, Khon Kaen Province proposed 3 projects: namely Project 1 Learn technology to upgrade the skills of employees, Project 2 Message to CEO, and Project 3 Center area build employee relationship. That executives can use to increase employee motivation. After implementing the project 1 Learn technology to upgrade the skills of employees and project 2 Message to CEO lunched during April to May 2024, it was found that the leave, lateness, and absence rates after the project decreased by an average of 4.47 days per month from an average of 5.03 days per month. Finally, the results of this research can be used to increase employee motivation.

Keywords: Work Motivation, Employee, Rice Mill

บทนำ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีแรงจูงใจย่อมมีความต้องการ มีแรงขับเคลื่อน และความปรารถนา ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน อันจะช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งช่วยลดหรือป้องกันความผิดพลาดในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจได้ (ศักดิ์ดา ศรีภักตร์โสภณ, 2560 : 191-192) แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่เป็นผลดีต่อองค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2565 : 87) ดังนั้น การจูงใจในการทำงาน จึงเป็นกระบวนการสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในตัวบุคคลเพื่อให้ผู้นั้นแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การจูงใจในการทำงานจึงเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ

องค์กร (Certo & Certo, 2016 : 73-74) องค์กรจึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความทุ่มเทอุทิศตนในการทำงานอย่างมุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของ Kotni, Devi and Venkateswarlu (2018 : 24-42) พบว่า พนักงานมีความพอใจกับปัจจัยค่าจูนมากกว่าปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค่าจูนมีแรงจูงใจระดับสูงจากสวัสดิการสังคม สภาพแวดล้อมการทำงาน รางวัลจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจระดับสูงจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นต้น ในขณะที่งานวิจัยของพิขเนศ บัวสนธิ และธานี เกสทอง (2559 : 155-166) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีความสำคัญอันดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน งานวิจัยของ ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เสงษฎีกุล (2564 : 96-108) พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจระดับมากที่สุดกับด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยค่าจูนมีแรงจูงใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และงานวิจัยของนิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2562 : 33-45) พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจกับปัจจัยค่าจูนมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ จากงานวิจัยเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานจึงมีความหลากหลายวิธีเพื่อให้พนักงานบรรลุถึงที่ความต้องการที่พึงปรารถนาหรือแรงจูงใจของพนักงาน ดังนั้น การที่องค์กรจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการศึกษาว่าพนักงานมีแรงจูงใจใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับใด โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory) เนื่องจากมีงานวิจัยหลายเรื่องได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวในการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน (Alfayad & Arif, 2017 : 150-156; Kotni et al., 2018 : 24-42; Holston-Okae & Mushi, 2018 : 218-248; พิกเนศ บัวสนธิ และธานี เกสทอง, 2559 : 155-166; นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, 2562 : 33-45; ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เสงษฎีกุล, 2564 : 96-108; ฌฬิสสา สุธาดอนันต์โกคิน และภมร ชันระหัตต์, 2564 : 23-38; ปานทิพย์ ลิ้มปติยากร และสุเมธ ชูดาราทระกูล, 2566 : 91-106) ทั้งที่แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญกับองค์กร แต่ยังมีการศึกษาส่วนน้อยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจโรงสีข้าว ทั้งที่กลุ่มธุรกิจโรงสีข้าวเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ธุรกิจโรงสีข้าวเป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานที่มีทักษะจำนวนมาก แต่ปัจจุบันแรงงานในท้องถิ่นมีน้อยลง เนื่องจากการย้ายถิ่นฐานไปยังพื้นที่อื่น ดังนั้น ธุรกิจจึงต้องรักษาพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มธุรกิจโรงสีข้าวเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจการค้าข้าว โรงสีจะทำหน้าที่แปรรูปข้าวเปลือกเป็นข้าวสารให้พร้อมที่จะจำหน่ายข้าวในรูปของข้าวสารต่อไป ซึ่งโรงสีมีการจำหน่ายข้าวสารทั้งจำหน่ายในประเทศและส่งออกจำหน่ายไปยังต่างประเทศ ปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีโรงสีจำนวน 1,484 แห่ง ทั่วประเทศ ได้ดำเนินการสีข้าวเปลือกเป็นข้าวสาร จำนวน 33.0 ล้านตันข้าวสาร โดยมีปริมาณการบริโภคในประเทศ 25.3 ล้านตันข้าวสาร และการส่งออกไปยังต่างประเทศ 7.70 ล้านตันข้าวสาร คิดเป็นมูลค่า 4.0 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (ชัยวัฒน์ โชคเจริญสุข, 2566 : ออนไลน์) เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม และข้าวเป็นพืชเศรษฐกิจหลัก จึงทำให้ธุรกิจโรงสีข้าวกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ และมีการแข่งขันกันสูง เพื่อเตรียมพร้อมกับการแข่งขันองค์กรต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ลดปัญหาการลาออก และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของกลุ่มธุรกิจโรงสีข้าวได้

บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2530 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับโรงสีข้าว การขายส่งข้าวและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการโรงสีข้าว จากการดำเนินธุรกิจผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องมาจากบริษัทโรงสีเสียงฮงไชย จำกัด ประสบปัญหาด้านพนักงาน ซึ่งพนักงานบางรายขาดแรงจูงใจในการทำงาน หรือมีแรงจูงใจระดับต่ำ ซึ่งส่งผลให้พนักงานบางรายหยุดงานบ่อย การมาสายของพนักงาน รวมไปถึงพนักงานขาดความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การขาดงานของฝ่ายผลิต หรือการควบคุมเครื่องจักรในการผลิตผิดพลาด ทำให้การผลิตลดลงในบางโอกาส การขาดงานหรือมาสายของฝ่ายซ่อมบำรุง ทำให้เครื่องจักรซ่อมเสร็จช้า ส่งผลให้การเริ่มกระบวนการผลิตล่าช้า การขาดงานหรือมาสายของฝ่ายสำนักงาน ส่งผลให้การติดต่อซื้อขายกับลูกค้าอาจจะมีข้อผิดพลาด และกระทบต่อการทำงานของตำแหน่งอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งอัตราการขาดงานหรือลางานของพนักงานเฉลี่ยอยู่ 5.03 วันต่อเดือน ซึ่งเกินกว่าที่บริษัทได้กำหนดให้พนักงานขาดงานหรือลางานได้ 4 วันต่อเดือน จากสถิติอัตราการขาดงานหรือลางานของพนักงานเฉลี่ยอยู่ 5.03 วันต่อเดือน ซึ่งเกินกว่าที่บริษัทได้กำหนดให้พนักงานขาดงานหรือลางานได้ 4 วันต่อเดือน และเพิ่มขึ้นจาก ปีก่อนหน้า (ปี พ.ศ. 2566) ที่มีอัตราการขาดงานหรือลางานของพนักงานเฉลี่ยอยู่ 4.25 วันต่อเดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดงาน ลางาน หรือมาสายของพนักงานฝ่ายผลิตนั้นส่งผลกระทบต่อกำลังการผลิตข้าวสาร ซึ่งทำให้ลดลงถึงร้อยละ 16.67 ของกำลังการผลิต หรือคิดเป็นค่าเสียโอกาสสูงถึง 2,300,000 บาทต่อเดือนหรือมากกว่า (บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด, 2566 : 1-3) ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด จึงเห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ พนักงานมีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งลดการขาดงาน ลา และมาสายของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงานอีกด้วย

จากความสำคัญดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาซึ่งเป็นทายาทธุรกิจของบริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด มีความสนใจที่และต้องการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเสนอแนะแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ต่อไป อันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการกลุ่มธุรกิจโรงสีข้าวและสนับสนุนให้แรงงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และเป็นพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงาน บริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบเจาะจง ได้แก่ พนักงาน บริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด จำนวน 192 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบบสอบถามมีลักษณะปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงธงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีข้อคำถาม จำนวน 33 ข้อ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน 4) ค่าจ้าง และผลตอบแทน 5) สภาพการทำงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ตำแหน่งงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนแรงจูงใจออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด

น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด **ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีข้อคำถาม จำนวน 22 ข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน และ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนแรงจูงใจออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และ **ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Tryout) จำนวน 30 ชุด พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัทรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.8 (Sekaran and Bougie, 2020 : 127) นั่นคือแบบสอบถามชุดนี้มีคุณภาพดี สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ทำการแจกแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 192 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง จนครบจำนวน 192 ฉบับ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 2) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

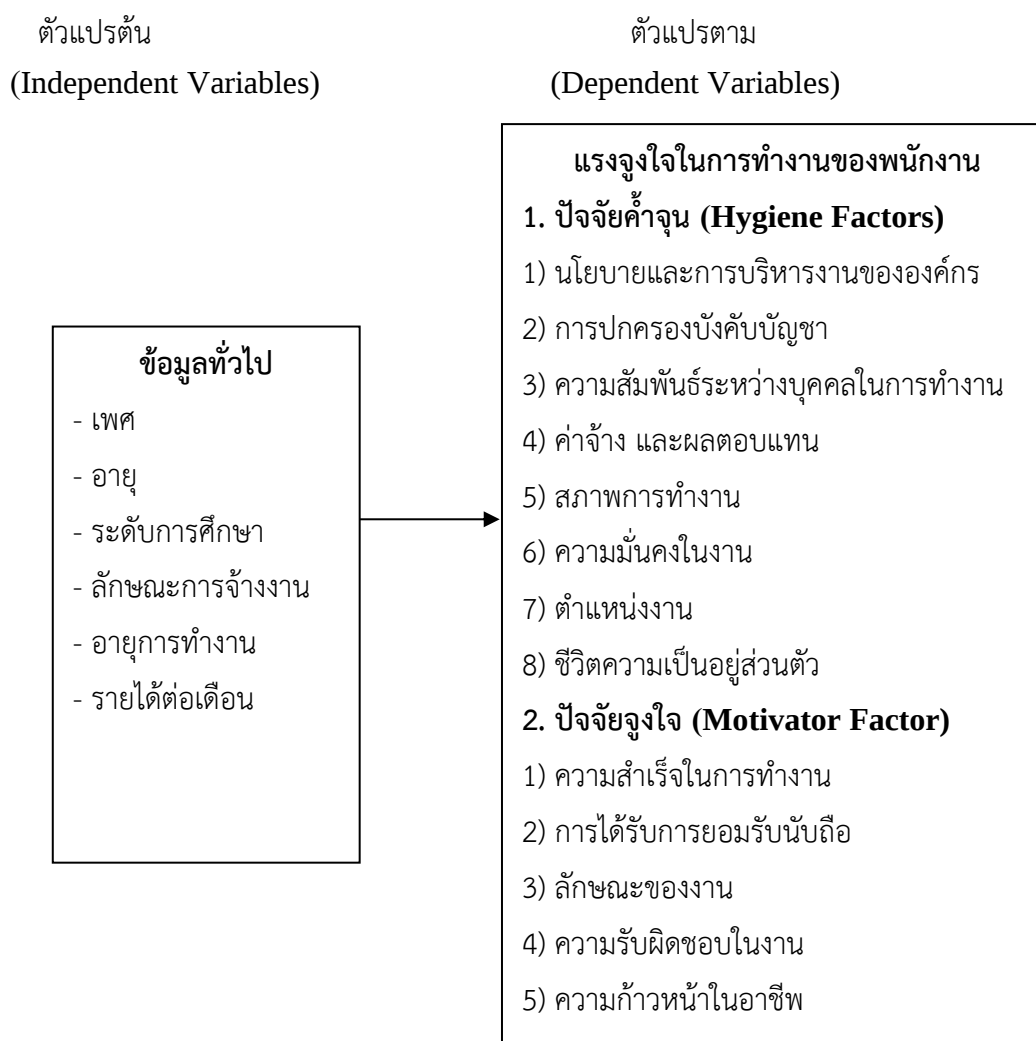
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้สถิติ ดังนี้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory) ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน 4) ค่าจ้าง และผลตอบแทน 5) สภาพการทำงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ตำแหน่งงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีข้อคำถาม จำนวน 22 ข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับ

การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน และ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1993: 113-114) จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงสีเลี้ยงฮอยไซ จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.65) อายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 39.58) ระดับการศึกษาปวส. / อนุปริญญา (ร้อยละ 38.02) เป็นพนักงานประจำ (ร้อยละ 71.35) อายุการทำงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 47.40) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 46.36)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยจำจูง (Hygiene Factors) ของพนักงาน บริษัท โรงสีเลี้ยงฮอยไซ จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจำจูง (Hygiene Factors)

แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจำจูง (Hygiene Factors)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านความมั่นคงในงาน	4.28	0.87	มากที่สุด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.25	0.74	มากที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.14	0.68	มาก
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.14	0.79	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	4.10	0.79	มาก
ด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน	4.03	0.91	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.95	0.88	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.80	0.94	มาก
ภาพรวม	4.08	0.82	มาก

แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.80	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.02	0.97	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.96	0.85	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.90	0.90	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.88	0.87	มาก
ภาพรวม	3.96	0.88	มาก

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ข้อมูลทั่วไป		ปัจจัยค่าจูง		ปัจจัยจูงใจ	
		ค่าเฉลี่ย	สถิติทดสอบ	ค่าเฉลี่ย	สถิติทดสอบ
เพศ	ชาย	3.92	$t=-2.664$ $p=0.008^{**}$	3.77	$t=0.187$ $p=0.851$
	หญิง	4.11		3.75	
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.94	$F=3.098$ $p=0.028^*$	3.83	$F=4.003$ $p=0.009^{**}$
	31 - 40 ปี	3.96		3.66	
	41 - 50 ปี	3.99		3.71	
	51 - 60 ปี	4.32		4.19	
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.88	$F=10.344$ $p<0.001^{**}$	3.67	$F=7.751$ $p<0.001^{**}$
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.90		3.72	
	ปวส. / อนุปริญญา	4.00		3.66	
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.50		4.34	
ลักษณะ การจ้างงาน	พนักงานประจำ	4.11	$t=4.686$ $p<0.001^{**}$	3.79	$t=0.989$ $p=0.324$
	พนักงานรายวัน	3.75		3.69	
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี - 4 ปี	3.79	$F=13.467$ $p<0.001^{**}$	3.81	$F=2.059$ $p=0.130$
	มากกว่า 4 ปี - 6 ปี	3.87		3.62	
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	4.20		3.84	
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.78	$F=30.772$ $p<0.001^{**}$	3.50	$F=26.661$ $p<0.001^{**}$
	20,001 - 30,000 บาท	4.01		3.75	
	30,001 บาทขึ้นไป	4.55		4.44	

หมายเหตุ: * แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. แนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลี้ยงฮอย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษาได้เสนอแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลี้ยงฮอย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 3 โครงการ ดังนี้

โครงการที่ 1 เรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับฝีมือพนักงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน
3. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. หลังจากทีบริษัทฯ นำเทคโนโลยีแขนกลอัจฉริยะเข้ามาช่วยการทำงานหยิบกระสอบข้าวจากไลน์ผลิตไปวางบนพาเลทนั้น จัดอบรมการเรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อให้พนักงานเรียนรู้การทำงานและการควบคุมเครื่องจักร ซึ่งทำให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน
2. หลังจากทีพนักงานเรียนรู้เทคโนโลยีแขนกลอัจฉริยะ และการควบคุมเครื่องจักร หัวหน้าฝ่ายผลิตสังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงานรายวัน เพื่อคัดเลือกพนักงานรายวันที่มีความขยัน ตั้งใจทำงาน เป็นพนักงานประจำ
3. เมื่อพนักงานรายวันได้เป็นพนักงานประจำแล้วจะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และได้รับสวัสดิการของบริษัทฯ

ระยะเวลา

เดือนเมษายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

งบประมาณ

ค่าเครื่องจักรแขนกลอัจฉริยะ 800,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เพิ่มขึ้น

โครงการที่ 2 Message to CEO

ที่มาและความสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

วิธีดำเนินการ

1. จัดทำช่องทางสำหรับให้พนักงานได้ส่งข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานถึงผู้บริหาร
ทั้งกล่องรับฟังความคิดเห็นและช่องทางออนไลน์
2. ฝ่ายบุคคลรวบรวมความคิดเห็นเพื่อนำเสนอผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา
3. ผู้บริหารพบและพูดคุยตอนเช้าก่อนเริ่มทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเดือนละ 2 ครั้ง

ระยะเวลา

เดือนพฤษภาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

งบประมาณ

กล่องรับฟังความคิดเห็น 1,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน
เพิ่มขึ้น

โครงการที่ 3 พื้นที่ส่วนกลาง สานสัมพันธ์พนักงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการ

1. จัดทำพื้นที่ส่วนกลาง ได้แก่ ห้องครัว ที่พักรับประทานอาหาร พื้นที่ออกกำลังกาย เพื่อให้
พนักงานใช้เป็นพื้นที่ทำกิจกรรมร่วมกัน
2. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และสานความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงาน เช่น การแข่งขัน
กีฬา เป็นต้น
3. สนับสนุนค่าอาหารกลางวันให้กับพนักงานเดือนละ 2 ครั้ง ทุกวันที่ 16 และวันที่ 30 ของทุกเดือน

ระยะเวลา

เดือนมิถุนายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

งบประมาณ

1. ค่าจัดทำพื้นที่ส่วนกลาง 250,000 บาท
 2. ค่ากิจกรรมกีฬา 100,000 บาท
 3. ค่าอาหารกลางวันเดือนละ 10,000 บาท x 8 เดือน เป็นเงิน 80,000 บาท
- รวมเป็นเงิน 430,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

สรุป แนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮาย จำกัด อำเภอ บ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการที่ 1 เรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับฝีมือพนักงาน โครงการที่ 2 Message to CEO และโครงการที่ 3 พื้นที่ส่วนกลาง สานสัมพันธ์พนักงาน โดยมีงบประมาณ ดำเนินการ 1,133,000 บาท ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮาย จำกัด อำเภอ บ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

โครงการที่	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
1	เรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับฝีมือพนักงาน	เดือนเมษายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567	หัวหน้าฝ่ายผลิต และฝ่ายบุคคล	702,000
2	Message to CEO	เดือนพฤษภาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567	ฝ่ายบุคคล	1,000
3	พื้นที่ส่วนกลาง สานสัมพันธ์พนักงาน	เดือนมิถุนายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567	ฝ่ายบุคคล	430,000
รวมงบประมาณ				1,133,000

หลังจากที่ได้ดำเนินโครงการเรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับฝีมือพนักงาน และโครงการ Message to CEO ในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 พบว่า อัตราการลา มาสาย และขาดงาน หลังทำโครงการ ลดลง เหลืออยู่ 4.47 วันต่อเดือน จากเฉลี่ย 5.03 วันต่อเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

มีประเด็นที่สำคัญ และประเด็นที่น่าสนใจ ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1) แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยห้า (Hygiene Factors) พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณันท์ (2562 : 36-46) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2562 : 33-45) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยห้า ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ปัจจัยห้า ประกอบด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ ลิ้มปติยากร และสุเมธ ฐวธราตระกูล (2566 : 91-106) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานบริการน้ำมัน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยห้า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เสงขมกุล (2564 : 96-108) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยห้า ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในหัวข้อการได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน มีโอกาสการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2562 : 33-45) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของธนชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เฮงขวัญกุล (2564 : 96-108) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ ลิ้มปติยากร และสุเมธ ฐวาทราตระกุล (2566 : 91-106) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความก้าวหน้าการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สยามรัฐ วรรณโคตร, ชาญวิทย์ โอภาสเพ็ญทรา, อติสรณ์ สระบัว และสุปรียา นามประเสริฐ (2562 : 11-20) ที่พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลิสรา กอปรเมธากุล และภริดา ชัยรัตน์ (2566 : 76-95) พบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงสี ควรมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารของบริษัท และควรมีการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร มีหัวหน้างานที่เอาใจใส่ดูแลและให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องงาน รวมทั้งควรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงาน
2. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงสี ควรจัดให้มีกิจกรรมภายในบริษัท เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีน้ำใจและช่วยกันทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรมีการกล่าวคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย

3. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงสี ควรจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น กองทุนกู้ยืม ค่าอาหารกลางวัน ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน เงินฌาปนกิจ เป็นต้น รวมทั้งมีการปรับค่าจ้าง และผลตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ค่าจ้าง และผลตอบแทนคุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน

4. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงสี ควรมีการพิจารณาปรับพนักงานรายวันที่ทำงานดีให้เป็นพนักงานประจำ ให้พนักงานสามารถอยู่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ และพนักงานสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

5. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงสี ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องครัว ที่พักรับประทานอาหาร พื้นที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

6. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงสี ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน และสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน

7. หลังจากดำเนินตามแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลี้ยงฮงไชย จำกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น แล้วควรมีการประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน รวมทั้งควรจัดให้มีแผนงานประจำปีสำหรับการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป เมื่อนำข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลี้ยงฮงไชย จำกัด มาปรับใช้ในการทำงานแล้ว ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อไป

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีอาจส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความผูกพันในงาน การทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงบวกด้วยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจัดการองค์กรสมัยใหม่ ได้แก่ สุนทรียศาสตร์ เพื่อค้นหาคุณค่า จิตวิทยาเชิงบวก สิ่งปฏิบัติที่ดีที่มีอยู่ในตัวคน องค์กร และสังคมการทำงาน เพื่อนำมาเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงสีเลี้ยงฮงไชย จำกัด ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กุลิสรา กอปรเมธากุล และภริตา ชัยรัตน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*. 7 (2), 76-95.
- หมิสา สุทธอนันต์โกคิน และภมร ชันระหัตถ์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 13 (1), 23-38.
- ชัยวัฒน์ โชคเจริญสุข. (2566). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2566-2568: อุตสาหกรรมข้าว. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/agriculture/rice/io/io-rice-2023-2025>
- ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เฮงขวัญกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและภาษา*. 9 (2), 96-108.
- นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. *วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการ*. 6 (2), 33-45.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2565). *การจัดการสมัยใหม่และการจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด. (2566). *ข้อมูลธุรกิจ ปี 2565*. ขอนแก่น: บริษัท โรงสีเสียงฮงไชย จำกัด.
- ปานทิพย์ ลิ้มปติยากร และสุเมธ ฐวฑาราดะกุล. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 19 (2), 91-106.
- พินเนศ บัวสนธิ และธานี เกสทอง. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอู่ข้าว อู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. 9 (19), 155-166.
- ศักดิ์ดา ศรีภักตร์โสภณ. (2560). *พื้นฐานธุรกิจ*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 9 (2), 36-46.

- สยามรัฐ วรรณโคตร, ชาญวิทย์ โอภาสเพ็ญทรา, อติสรณ์ สระบัว และสุปรีชา นามประเสริฐ. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 1 (1), 11-20.
- Alfayad, Z. & Arif, L.S.M. (2017). Employee Voice and Job Satisfaction: An Application of Herzberg Two-factor Theory. *International Review of Management and Marketing*. 7 (1), 150-156.
- Certo, S.C. & Certo, S.T. (2016). *Modern management: concepts and skills*. Boston: Pearson.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1993). *The Motivation to Work*. Piscataway, NJ: Transaction Publishers.
- Holston-Okae, B. L., & Mushi, R. J. (2018). Employee Turnover in the Hospitality Industry using Herzberg's Two-Factor Motivation-Hygiene Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 8 (1), 218-248.
- Kotni, Devi & Venkateswarlu. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Theory Model for Motivating Retail Salesforce. *IUP Journal of Organizational Behavior*. 17 (1), 24-42.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business*. 8th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.