

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด
M0tivation Affecting Employees' Quality of Life in Humanica Company Ltd.

นฤมล เองมหัสสกุล¹ และลักษณาภาณี บุญยะศิรินันท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม 212 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test F-test (One Way ANOVA) และวิเคราะห์สถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย พนักงานมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานในบริษัท 1 – 5 ปี ตำแหน่งงานระดับการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน 2) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง – มาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และรองลงมาอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยคุณภาพชีวิต

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The research aims to study 1) the personal factors, 2) the motivational factors on works, 3) the quality of life factors for the employees in Humanica Company Ltd., and the relationship between the motivational factors and the quality of life factors. 4) the relationship between motivation factors and quality of life factors. 231 questionnaires were used for data analysis. Descriptive statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis testing used are t-test, f-test, (One way ANOVA), and a Pearson's Product Moment the Correlation analysis at statistical significance of 0.05 level. The research results are as follows:

In the aspect of the personal factors, 1) most respondents are male, aged between 21-30 being single and having bachelor degree and having duration of work 1-5 years, and having the job position as employees. 2) In the aspect of motivational factors, overall opinion of the motivation affecting employees' quality of life has been shown at the high level. The finding according to the each dimension is also at the high level. 3) In the aspect of quality of life, the overall opinion of motivation affecting employees' quality of life is at the high level. But the finding according to the each dimension is at the moderate level was very high. 4) The relationship between motivation factors and quality of life factors. Overall, the level of relationship was relatively high, and it was found that the motivation factors in work were relatively high. And minor in moderate relationship.

Key words: Motivation, Quality of Life

1. บทนำ

ด้วยสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในระดับประเทศ องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ที่มาจากสาเหตุทางด้าน การเมือง เศรษฐกิจ และ สังคม ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และ การที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ที่องค์กรธุรกิจทุกรายต่างมีความต้องการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานของตนเอง เพื่อการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและขยันขันแข็ง กระทั่งหรือ รัน ปัจจัยอย่างแรกที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานคือ ตัวงานเอง คืองานที่มีคุณค่ามีความหมาย มีผลตอบแทนที่เหมาะสม รายได้และสวัสดิการอื่น ๆ และเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน ดังนั้นปัจจัยจูงใจเพื่อชักจูงบุคลากรเหล่านี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจในการทำงานก็จะมีความคิดและเต็มใจที่จะสร้างผลงานที่ดี ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งอีกอย่างคือบุคลากร ทรัพยากรหลักที่สามารถดำเนินธุรกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และเป้าหมาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนงานและให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางตามแผนนโยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ฉะนั้นการสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยเน้นการจัดการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการนำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาพัฒนาความรู้และทักษะ ส่งเสริมพนักงานให้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยผลตอบแทนที่จะได้รับ หรือความภูมิใจที่ได้ในความสำเร็จ แม้กระทั่งโอกาสเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงมีผลต่อการดำเนินงานและผลลัพธ์อันที่จะก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญปัญหา และพัฒนาให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ดังนั้นย่อมต้องมีปัจจัยจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยจูงใจจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จได้ในภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554, น. 1-2)

แรงจูงใจ คือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการพลังกดดัน หรือ ความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือของสังคม สภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รายได้ ความมั่นคงในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพนักงาน บริษัท ฮิวแมนีทีก้า จำกัด เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อทราบปัจจัยจูงใจที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานและตอบสนองความ

ต้องการของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานมีความมั่นคงและดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด
- 2.2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด
- 2.3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด
- 2.4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1) แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานมีความแตกต่างกัน
- 3.2) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด

4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด

4.1) ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด จำนวน 450 คน ได้คำนวณหา กลุ่มตัวอย่างได้ 212 คน โดยวิธี

จากสูตร	n	=	$\frac{N}{1 + Ne^2}$
เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%
แทนค่าในสูตร	n	=	$\frac{450}{1 + 450(0.05)^2}$
	n	=	212 คน

4.2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด” การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิต

4.3) ระยะเวลาในการวิจัย ปีการศึกษา 2560

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีตัวแปรตามกรอบแนวคิดดังนี้

5.1) ตัวแปรอิสระ

5.1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personality Factor) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

5.1.2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย

- ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะงานความรับผิดชอบ

- ปัจจัยคุณภาพชีวิต (Quality of Life Factor) ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1.1) งานวิจัยในประเทศ

ทศพร จิริกิจวิบูลย์ (2556) ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 400 คน พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันและทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ภาณุพงษ์ พ่อสุวรรณ (2556) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซ์เซ็งลิสซิ่ง จำกัด” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้ ตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 220 คน พบว่า จากการศึกษาทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.5 เป็นเพศชาย มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 41.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 57.3 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-12,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ที่ 0-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 และกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 62.3 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซ์เซ็งลิสซิ่ง จำกัด ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลสรุปจากการศึกษาวิเคราะห์ จึงสรุปได้ว่าพนักงานบริษัท นิมซ์เซ็งลิสซิ่ง จำกัด ระดับผู้บังคับบัญชามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน

นวมินทรราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูให้ดีขึ้น ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนนวมินทรราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่าโรงเรียนนวมินทรราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี อยู่ในระดับมาก 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนนวมินทรราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พิจารณาเปรียบเทียบระดับแต่ละด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านการงาน ความสมดุลในการดำรงชีวิต รองลงมาตามลำดับ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด แสดงให้เห็นว่ามีความรู้สึกรำงานในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานนั้นยังกระทบกับชีวิตประจำวันอยู่บ้าง

ชูเกียรติ ชัยพวง (2554) ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลทดสอบ พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นของแรงจูงใจด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ภาพรวมของระดับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เพ็ญประภา โพธิ์พวง (2553) ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปริณสุริ จำกัด (มหาชน)” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย โดยมีอายุประมาณ 30-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงาน 1-3 ปี และมีระดับตำแหน่งงานพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่ามีความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก ด้านสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6.1.2) งานวิจัยต่างประเทศ

Abubakari Mohammed Amin (2013) Assessment Of Quality Of Work Life Of Nurses In Tamale Teaching Hospital การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ระบุไว้ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของพนักงานและขอบเขตของแรงจูงใจเป็นอย่างมาก ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับการออกแบบกลยุทธ์การมุ่งเป้าไปที่การสร้างเชื่อมั่นว่าพนักงานของพวกเขาทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อพนักงานมากที่สุด ค่าจ้างที่เป็นธรรม โครงสร้างเงินเดือน นโยบายจ่าย การปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการ Tamale เป็นจุดสำคัญ เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ที่เป็นเรื่องยากที่จะรักษาแรงงานที่มีคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกการดูแลสุขภาพใน Tamale ที่ได้รับความเดือดร้อนผู้วิจัยได้พยายามที่จะประเมินชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพของพยาบาลที่ Tamale การเรียนการสอนในโรงพยาบาลเพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ งานที่กระตุ้นให้พยาบาลที่จะไปถึงประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นยังเพื่อประเมินปัจจัยที่แท้จริงของงานพยาบาลเพื่อตรวจสอบปัจจัยทางสังคมงานของพยาบาลและสุดท้ายเพื่อตรวจสอบการทำงานขององค์กร ปัจจัยสภาพภูมิอากาศของพยาบาล วิธีการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวัดขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงาน การกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของประชากรจำนวนมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน Devis และ Chems (1975) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่พึงพอใจในงาน หนึ่งในหลาย ๆ ด้าน ของทั้งหมดที่จะแตกต่างกันในมุมมองในสิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบของชีวิตการทำงานในของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจาก ปัจจัยหลายอย่าง แต่ละคนสามารถแตกต่างกันไป และนิยามการทำงานที่ ได้รับการให้บริการโดย Nadler และ Lawler (1983) ที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีคิดเกี่ยวกับคน งาน และองค์กร เน้นเกี่ยวกับความสำคัญของคนที่ก่อให้เกิดบุคคลที่จะทำงานได้ดีขึ้น แต่วิธีการทำงานสามารถก่อให้เกิดคนที่ได้สัมผัสกับชีวิตการทำงานที่น่าพอใจมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพได้รับการเห็น โดย Warr (1987) คือไม่มีการเกิดความเครียดในการทำงาน ความต้องการสร้างแรงบันดาลใจและบทบาทความต้องการ การเจริญเติบโต เป็นปัจจัยที่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers. การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจ ในหมู่ครูโรงเรียนสอนภาษาอังกฤษ เป็นภาษาต่างประเทศ (EFL) ครูผู้สอนในกรุงเทพฯ ประเทศอิหร่าน ผู้เข้าร่วมได้รับการสุ่มเลือกที่จะมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์ ติดตาม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมมีความสุข ปานกลางระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีประสบการณ์ ในระดับปานกลางถึงต่ำ แรงจูงใจนอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ที่สำคัญพบว่า ระหว่างแรงจูงใจและคุณภาพของชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด ที่คาดการณ์แรงจูงใจ ครูที่ถูกระบุว่าผลการศึกษานี้ มีผลกระทบต่อการศึกษาของครู ในการศึกษาเกี่ยวกับการนำระดับที่สูงขึ้นของแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนภาษา

7. วิธีการดำเนินการ

7.1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นประชากรของบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด ระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบ Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด การวิเคราะห์ผลการศึกษาใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิต และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test (One Way ANOVA) และวิเคราะห์สถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

8. สรุปผลการวิจัย

8.1) การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด ที่มีความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต จำนวน 231 คน ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศ พบว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุ พบว่า อายุพนักงานมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปีมากที่สุด รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 31 – 40 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และน้อยที่สุดอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป สถานภาพ พบว่า มีสถานภาพ โสดมากที่สุด และรองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา คือ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ พบว่า มีระยะเวลาประสบการณ์ทำงานในบริษัท 1 – 5 ปีมากที่สุด รองลงมา คือ มีระยะเวลาประสบการณ์ทำงานในบริษัท 6 – 10 ปี และน้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาประสบการณ์ทำงานในบริษัท 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน และน้อยที่สุด คือ ระดับการปฏิบัติงานเป็นผู้บริหาร

8.2) วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.80$) ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.63$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3 ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.72$) ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4 ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.77$)

8.3) วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.66$) ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.83$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3 ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.75$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4 ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.73$) ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 5 ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.88$) ด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 6 ($\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.86$) ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 7 ($\bar{X} = 3.20, S.D. = 1.04$)

8.4) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่ในด้านกร

ได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในด้านการบังคับบัญชาและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานมีแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สรุป ยอมรับสมมติฐาน

8.5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน และได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สรุป ยอมรับสมมติฐาน

9. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านต่าง ๆ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

9.1) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงานความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือ นโยบายการบริหาร รายได้ ชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และในภาพรวมอยู่ในรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากองค์กรเป็นองค์กรเอกชน ซึ่งมีการแข่งขันการทำงานค่อนข้างสูง จึงทำให้พนักงานมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงาน เพราะความสำเร็จของงานจะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่สูงขึ้น และทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป รวมไปถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตที่องค์กรเป็นองค์กรเอกชน ดังนั้นลักษณะการทำงานทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นส่วนตัวยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Mausner & Snyderman, 1959, pp. 110-111, 113-119) ทฤษฎีสองปัจจัย

9.2) ในด้านของลักษณะทางประชากรแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (เพศ) มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันกับพนักงานมีอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับพนักงานที่มีอายุมาก พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความกระตือรือร้น และมีมุมมองในเรื่องการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานของพนักงาน เพราะเนื่องจากศึกษาทำให้พนักงานในองค์กรมีความรอบรู้และความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้ ดังนั้นควรให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้เพิ่มความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานมากมีผลในด้านของการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

9.3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ทั้งนี้ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ว่าจะสำเร็จในระดับใดก็ต้องอยู่ในระเบียบข้อบังคับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญประภา โพธิ์พวง (2553) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปริณสุริ จำกัด (มหาชน)

9.4) ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้นการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ และตำแหน่งงานมีแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญประภา โพธิ์พวง (2553) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปริณสุริ จำกัด (มหาชน)

9.5) ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญประภา โพธิ์พวง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปริณสุริ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. เอส โซซิเอท เอนิเนียร์ (1964) จำกัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด เป็นองค์กรเอกชนซึ่งมีการแข่งขันในการทำงานค่อนข้างสูง จึงทำให้พนักงานมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงาน เพราะความสำเร็จของงานจะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับ และทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

9.6) ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อม มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงษ์ พ้อสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซึ่งสิ่งลิสซิ่ง จำกัด และงานวิจัยของนงลักษณ์ ฤทธิคำ (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินู

ทิสสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ได้แก่ อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นสร้างความพึงพอใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและสวยงาม มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมีอุปกรณ์การทำงานพร้อม และมีประสิทธิภาพเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลา และสอดคล้องกับเนื้อหาทฤษฎีของมาสโลว์ความต้องการลำดับขั้นที่ 2 และ 3 คือ ต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน และต้องการความมั่นคงในชีวิตหน้าที่การงาน และทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮิร์ชเบิร์ก ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา เมื่อมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมส่งผลดีในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานรู้สึกผ่อนคลาย และรองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร รายได้ และชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี การสร้างงานให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องกำหนดนโยบายและโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน เพราะฉะนั้นการบริหารจัดการแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรที่ประสิทธิภาพทำงานออกมามี ส่งผลให้มีผลการตอบแทนรายได้ดี และมีชีวิตส่วนตัวที่ดีส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยภาพรวมด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

9.7) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย องค์กรต้องเน้นเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคล ที่ก่อให้เกิดบุคคลที่จะทำงานได้ดีขึ้น และได้สัมผัสการทำงานที่พึงพอใจมากขึ้น โดยการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ส่งผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นปริมาณงานให้เหมาะสม ยอมรับว่าคนจะแตกต่างกันในมุมมองในสิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบในการทำงานของแต่ละบุคคล ดังงานวิจัยของ Abubakari Mohammed Amin (2013) Assessment Of Quality Of Work Life Of Nurses In Tamale Teaching Hospital. University Of Ghana, Legon In Partial Fulfilment Of The Requirement For The Award Of M.Phil Adult Education. และงานวิจัยของ Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012) Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers. Shahid Beheshti University, G.C. Iran

10. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ฮิวแมนีต้า จำกัด

10.1) ด้านการบังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศให้น่าทำงานของหัวหน้า หัวหน้าต้องรู้จักสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นมีการจัดการงานอย่างดี ควรให้ความยุติธรรมในการมอบหมายงานกับพนักงานด้วยความเหมาะสม

10.2) ด้านนโยบายการบริหาร ความสำคัญของโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การจัดโครงสร้างงานที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานเร็วและได้ตาม Plan การกำหนดขอบเขตหน้าที่การงานของพนักงานให้ชัดเจน และหัวหน้าให้ความเป็นธรรม

10.3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดสวยงามและมีอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอเหมาะสมแล้ว แต่อาจต้องมีการขยายปรับปรุงพื้นที่ในการทำงานบางส่วนที่คับแคบเกินไปให้เหมาะสมมากขึ้นเพื่อลดความอึดอัดในการทำงาน

10.4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่ของพนักงาน เพื่อนร่วมงานการอยู่ร่วมกันกับเพื่อน การให้ความสำคัญกับบุคคลทุกแผนกเท่าเทียมกัน จะทำให้ในทีมงานมีกำลังใจที่จะทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ความเข้าใจระหว่างกันทุกระดับมีความสำคัญทำให้ขับเคลื่อนองค์กรให้เข้มแข็ง และเดินหน้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

10.5) ด้านรายได้ บริษัทควรมีความเหมาะสมของเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ให้คุ้มค่ากับพนักงาน รายได้ในการทำงานพิจารณาให้สอดคล้องกับผลสำเร็จของงานและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีความยุติธรรมเท่าเทียมกันทุกแผนก เพื่อส่งเสริมการทำงานให้พนักงานมีพัฒนาเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงเรื่องการปรับเงินเดือน และการให้โบนัสประจำปี ค่าล่วงเวลาหรือโอที ควรมีการพิจารณาให้ผลตอบแทนการทำงานเกินเวลาให้กับพนักงาน เพื่อเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

10.6) ความมั่นคงในการทำงาน สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความเชื่อมั่นกับพนักงานในองค์กร อาชีพและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้มีความก้าวหน้า และมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

10.7) ด้านชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน การสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจโดยการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ การให้ความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปริมาณงาน การจัดการงานให้เหมาะสมกับเวลา แบ่งแยกให้ชัดเจน ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัวมากเกินไป จนทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัวเป็นของตนเอง และถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป และส่งผลให้องค์กรดีขึ้นด้วย

11. กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- บุญเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทศพร จิรกิจวินุลย์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกัลการพิมพ์ จำกัด.

- นงลักษณ์ ฤทธิคำ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด. (2559). ข้อมูลบริษัท www.Humanica.com. สืบค้นจาก <https://smelink.net/company/humanica-ltd.html>
- เพ็ญประภา โพธิ์พ่วง. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปริยสิริ จำกัด (มหาชน)* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ภาณุพงษ์ พ้อสุวรรณ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิซซิ่ง จำกัด* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- แรงจูงใจ <http://images.pranitee.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/Rq67> สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2559
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สิวิไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียริ่ง (1964) จำกัด* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- Abubakari Mohammed Amin. (2013). *Assessment Of Quality Of Work Life Of Nurses In Tamale Teaching Hospital* (Unpublished Master's thesis). University Of Ghana, Legon.
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). *Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers*. G.C. Iran: Shahid Beheshti University.
- Dale S. B. (1980). *Personnel Management of People at Work*. New York: Macimillan, Bratton.
- Fred Luthans. (1995). *Organizational Behavior Seventh Editon*. Singapore: Mcgra, W – Hill Book Co.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Son.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Son.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.