

ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออก เสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดสมุทรสาคร

The Explored Motivation Performance among the Workers in the Garment Factories Located in SAMUT SAKHON PROVINCE

นายมนตรี เขียนดวงจันทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 395 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล 9 ด้าน ส่วนระดับของแรงจูงใจประกอบด้วย 7 ด้าน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานทั้งชายและหญิงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานหญิงมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน และสภาพการทำงานและมีความสนใจงานมากกว่าพนักงานชาย (3) พนักงานชายมีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และด้านองค์กรและผู้บริหารมากกว่าพนักงานหญิง (4) พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีภูมิลำเนาอื่น (5) พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในด้านความเจริญก้าวหน้าและในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูงกว่า (6) กลุ่มพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 35-44 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ส่วนกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด (7) สถานภาพของพนักงานมีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (8) พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในทุกด้านสูงสุด และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในทุกด้านต่ำสุด (9) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 - 4 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

(10) พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท แต่มีระดับแรงจูงใจในด้านทั่วไปค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งมีนัยว่า กลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำเหล่านี้ยังมีความสนใจและชอบปฏิบัติงานในด้านนี้ (11) พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีแรงจูงใจโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มอื่น

Abstract

The purposes of the study were to explore motivation performance among the workers in the garment factories located in Samut Sakhon province, together with determining which of their demographic variables could contribute to their motivation performance. The survey research was followed for this study. The study tool was a questionnaire with 5 rating scales. The questionnaire consisted of 2 parts: the first part involved 9 demographic characteristics of the subjects including gender, age, marital status, native area, position, monthly salary, educational levels, the duration of experience, and the commuting time to the workplace. The second part of questionnaire was related to the motivation performance including 7 sub areas: working conditions, benefits, security, advancement, interpersonal and staff relationship, organization and management, and the general area. Three hundreds and ninety five workers working in the garment factories in Samut Sakhon province were enrolled into the study by using random sampling technique from 12 factories whose investment capitals were at the top of the business.

The results of the study indicated that:

The motivation performance of workers in the Garment Factories was in moderate level. In terms of gender of the subjects, the motivation performances of workers in both genders were in moderate level and were different non-significantly. The female workers had higher motivation in working conditions and were more interested in this kind of career than the male ones. For male workers, they had higher motivation either in benefits, security, advancement, interpersonal and staff relationship or in organization and management than in female group. The workers who were natives of Smut Sakhon province had higher overall motivation performance than the ones who were not natives of this province. The staff who were in the position of managers had higher motivation performance than the workers in terms of advancement and interpersonal and staff relationship. The groups of workers, whose ages were either younger than 25 years or in the range of 35-44 years old, had higher motivation performances than other age groups. The ones, who were over 45 years old, had the lowest motivation among all age ranges. The overall motivation performances of those who were single, married, or divorced had no significant difference between each other. However, the single ones would have higher motivation in organization and management than the married or divorced ones. The workers with undergraduate degrees had the highest motivation in every aspect, while the ones with postgraduate degrees had the lowest motivation in every aspect.

The workers who had experience ranged from 3-4 years had the highest motivation, while the ones with over 5 years experience was ranked second. The latter group had higher motivation performance in the aspects of security and organization and management than the less experience groups. The workers whose monthly salaries were higher than 20,000 Baht, had the highest motivation performance, while the motivation performance of the ones with the monthly salaries less than 5,000 Baht was ranked second. Although the latter group had got low income, but their motivation performances in general aspect were ranked higher than other groups. This implies that they were more interested in this career than other age groups. The workers whose commuting time was longer than 2 hours had the least motivation when compared with the groups with shorter commuting time.

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

ปัจจุบันสภาพการณ์ของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การทำงานธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ได้แก่ ด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือ ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะเป็นปัญหาในด้านความสามารถ ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้านความเพียงพอของกำลังคนที่สอดคล้องกับภาระงาน

ความเพียงพอของกำลังคน จึงเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารต่างตระหนักเป็นอย่างดีว่ามีผลกระทบต่อการทำงานธุรกิจตามปกติ เพื่อให้ต้นทุนการดำเนินธุรกิจไม่สูงจนเกินไป นโยบายส่วนใหญ่จึงมุ่งรับบุคลากรที่มีความสามารถในจำนวนที่พอเหมาะ ไม่ได้เหลือเฟือหรือสำรองกำลังคนไว้มากนัก โดยมากมักจะมุ่งไปที่การสำรองคนที่จะเกษียณจากงาน แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้น การจ้างบุคลากรที่มีความสามารถหรือที่มีทักษะและประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรนั้น เริ่มมีค่าใช้จ่ายปัญหาเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจที่ไม่สามารถ

พึ่งพาเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีได้ทั้งหมดหรือธุรกิจที่ต้องอาศัยฝีมือ ทักษะ เช่น การขาดบุคลากรทางการแพทย์ในภาครัฐ ในขณะที่ภาคธุรกิจก็เช่นเดียวกัน หากไม่สามารถจ้างบุคลากรที่มีความสามารถ และทักษะสูงๆ ก็ทำให้ธุรกิจเหล่านั้นประสบปัญหาแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อความทันเวลาของบริการและสินค้า และผลต่อคุณภาพงานจากการที่ต้องมีแรงงานหน้าใหม่เข้ามาในวงการบ่อยๆ

โดยพื้นฐานมนุษย์เรานั้นดำรงชีวิตอยู่และมีความคาดหวัง ซึ่งถูกขัดเกลามาจากความเชื่อทางศาสนาหรือทางด้านปรัชญาที่เขาอาศัยอยู่ในสังคมนั้น และมีความเชื่อว่า ความพอใจหรือไม่พอใจจากงานที่ทำนั้นมาจากสภาพจิตใจที่คงที่หรือไม่คงที่ และสิ่งที่จุดประกายให้กับงานคือ การนำทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมการเพิ่มความพึงพอใจต่องาน (Job enrichment) จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานคือแรงจูงใจ ที่ได้รับคำชมเชย การพอใจต่อสภาพการทำงาน เช่น ถูกมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน สถานะภาพของพนักงานหรือความมั่นคงขององค์กร อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะดำรงอยู่กับองค์กร และปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motive) จึงเป็นความเต็มใจที่จะทำให้เกิดการใช้พลัง เพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็น สิ่งยั่วยุให้คน ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ (อรุณ รักธรรม 2536) จะเห็นได้ว่าหนึ่งในปัจจัยของ “การทำงานหรือทำอะไรบางอย่างให้สำเร็จ” นั้นจะต้องเริ่มมาจากแรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยเพื่อการส่งออก ก็เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ต้องอาศัยบุคคลากร ที่ต้องมีทักษะ และ ความสามารถ เพื่อให้คุณภาพของสินค้าทัดเทียมกับของตลาดโลก โดยมีราคาที่ไม่สูงจนเกินไป อุตสาหกรรมด้านนี้มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศในแต่ละปีประมาณ 5 พันล้านเหรียญสหรัฐ นอกจากนี้ยังเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ครบวงจร ตั้งแต่การผลิตเส้นใย การปั่นด้าย การทอ/ถักผ้า และเสื้อผ้าสำเร็จรูป ก่อให้เกิดการจ้างงานถึง 1.08 ล้านคน คิดเป็น ร้อยละ 20 ของการจ้างงานทั้งหมดของประเทศ แต่หลังจากการยกเลิกระบบโควตานำเข้าภายใต้ความตกลงว่าด้วยสิ่งทอและเสื้อผ้า (วารสาร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คอลัมน์ เศรษฐกิจติดดิน วันที่ 04 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 ปีที่16ฉบับที่5696 โดยนายสุรชาติ วิชัยดิษฐ) (Agreement on Textiles and Clothing : ATC) ขององค์การการค้าโลก (WTO) เมื่อเดือนมกราคม 2548 ที่ผ่านมา ทำให้การค้ามีความเป็นเสรีมากขึ้นโดยประเทศที่เป็นสมาชิก WTO สามารถนำเข้าสินค้า สิ่งทอได้อย่างเสรี ทำให้อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากประเทศคู่แข่ง รวมทั้งความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน ส่งผลให้ความสามารถในการทำกำไรของผู้ประกอบการลดลง ดังนั้นผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย จำเป็นต้อง

เร่งปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการค้าที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของไทย เนื่องจากก่อให้เกิดการจ้างแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 840,000 คน สัดส่วนร้อยละ 16.5 ของการจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมหรือร้อยละ 2.5 ของการจ้างแรงงานทั้งประเทศ แต่ที่ผ่านมา ตลาดส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยได้รับผลกระทบจากการเข้ามาแย่งตลาดของสินค้า จากประเทศที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่า ดังนั้นเพื่อให้อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทย สามารถคงบทบาทในตลาดเสื้อผ้าสำเร็จรูปของโลกได้จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขันของอุตสาหกรรมด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิตในขณะเดียวกันก็ควรหันมาพัฒนาคุณภาพสินค้า เพื่อเพิ่มมูลค่าให้สูงขึ้น

แต่ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอีกประการในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในปัจจุบัน ก็คือการขาดแคลนแรงงาน เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) และต้องเป็นแรงงานที่มีฝีมือในการผลิต ปัจจุบันแม้ว่าจะได้มีการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานไปบ้างแล้ว แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมนี้อยู่อีกประมาณ 60,000 คน หากปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการแก้ไข อาจทำให้นักลงทุนต่างชาติรวมทั้งผู้ประกอบการไทยบางราย ย้ายฐานการผลิต ไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีความพร้อมมากกว่าไทย เช่น เวียดนาม และ กัมพูชา เป็นต้น (หนังสือพิมพ์มติชน วันพุธ ที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ.2548) ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมนี้เป็นอย่างมาก สาเหตุอาจเนื่องจาก การขาดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในหมู่พนักงานขององค์กร นอกจากจะเป็นพลังที่ทำให้พนักงานยังคงดำรงอยู่กับองค์กรแล้ว นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การหลายท่านยังได้เสริมให้เห็นถึงอิทธิพลของแรงจูงใจ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานไว้อีกด้วยดังนี้ :

$P = A \times M \times E$ ($P =$ Performance $A =$ Ability $M =$ Motive $E =$ Environment) ผลงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถในสิ่งที่ จะกระทำ มีแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อม กฏระเบียบ และสิ่งที่เกื้อหนุนภายนอก เมื่อมีครบทั้ง 3 ปัจจัย ก็จะทำให้เกิดผลงานได้ ดังนั้นผลงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ความสามารถของบุคคลเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับระดับ ของแรงจูงใจและสิ่งแวดล้อมต่างๆด้วย ในแง่ของ องค์การแล้ว ต้องพิจารณาว่าปัจจัยใดที่เป็นเหตุของ การทำงานที่ได้หรือไม่ได้ประสิทธิภาพของพนักงาน ถึงแม้บางครั้ง องค์การจะสามารถคัดเลือกคนที่มี ความสามารถเข้ามาทำงาน แต่ก็ไม่สามารถจะ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็มีผู้อธิบายให้ เห็นถึงสาเหตุในเรื่องของการขาดแรงจูงใจ (ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์, 2548) ดังนั้นการวิจัยนี้ จึงมุ่งประเด็นไปในเรื่องของแรงจูงใจในกลุ่ม พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตและ ส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นสิ่งสำคัญ โดยศึกษาใน ประเด็นของระดับมากน้อยของแรงจูงใจของ พนักงานในธุรกิจด้านนี้ และ ศึกษาปัจจัยด้าน สถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต และส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในจังหวัดสมุทรสาคร จะมีระดับของแรงจูงใจมาก น้อยเพียงใด
- 2 เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานภาพ ส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ของพนักงานใน อุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในจังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบสถานการณ์ของระดับแรงจูงใจ ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออก เสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสมุทรสาคร หากพบว่า ระดับแรงจูงใจยังอยู่ในระดับที่ต่ำจะได้มีการ หารามาตรการป้องกัน

เพื่อให้ทราบข้อมูลว่าอะไรจะเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรม การผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป

เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบบริหาร งานบุคคล และวิธีการจูงใจพนักงานของจังหวัด สมุทรสาคร ในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออก เสื้อผ้าสำเร็จรูปให้สอดคล้องกับความต้องการและ อยู่ในสภาพที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ

วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมี การวิเคราะห์เชิงสถิติร่วมด้วย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากประชากรซึ่งเป็น พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออก เป็น 3 ตอนดังนี้:

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ รายการ (Check – List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วน ต่าง ๆ 9 ด้าน ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ภูมิลำเนา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์ในการทำงาน, ระดับเงินเดือน และ ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปจำนวน 60 ข้อ ที่มี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจำแนกแรงจูงใจออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้:

1. ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน จำนวน 11 ข้อ
2. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจำนวน 8 ข้อ
3. ด้านความมั่นคงจำนวน 4 ข้อ
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าจำนวน 5 ข้อ
5. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานจำนวน 18 ข้อ
6. ด้านองค์กรและผู้บริหารจำนวน 9 ข้อ
7. ด้านทั่วไปจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการวิจัย

ทำการศึกษาดังแต่วันที่ 1 มีนาคม 2550 - 31 กรกฎาคม 2550

วิธีดำเนินการวิจัย

1. สร้างแบบสอบถาม โดยเนื้อหาในแบบสอบถามได้กำหนดขึ้นจาก เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาทำการรวบรวมรายละเอียด และจัดหมวดหมู่ประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มาตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruency Index) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2545, หน้า 145) ซึ่งได้เลือกไว้ 60 ข้อ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 40 คน เพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาความสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามชุดดังกล่าวนี้ ปรากฏว่ามีค่า $\alpha = 0.954$

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มาแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่สุ่มขึ้นมาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 รายตามที่คำนวณไว้ พร้อมทั้งนัดหมายวันที่จะมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

แรงจูงใจในแต่ละด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็น Rating Scale จำนวน 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และ มากที่สุด มากกำหนดเป็นค่าคะแนนตั้งแต่ 1-5 โดยเรียงจาก ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ไปถึง มากที่สุด ตามลำดับ แล้วจึงนำแบบสอบถามแต่ละฉบับมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาระดับแรงจูงใจโดยรวมและในแต่ละด้าน พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจทั้ง 7 ด้าน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการ

ทดสอบด้วย T-test หรือ ANOVA (analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดย LSD (Least-Significant Different)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 395 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.75 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ในการนี้พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย 152 คน และเป็นเพศหญิง 243 คน ซึ่งคิดเป็น 38.48 % และ 61.52 % ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่ (226 ราย หรือ คิดเป็นร้อยละ 57.21) จะมีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี โดยที่ร้อยละ 49.62 และ 70.13 ของกลุ่มตัวอย่างจะมีสถานภาพเป็นโสด และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ สำหรับภูมิภาคเดิมนั้น ร้อยละ 96.71 ไม่ใช่คนในจังหวัดสมุทรสาคร และผู้ตอบส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.84) อยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน

1 – 2 ปี และ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป โดยมีจำนวนร้อยละ 40.51 ในทั้งสองกรณี สำหรับระดับเงินเดือนนั้น ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 53.92) จะอยู่ที่ 5,000-10,000 บาท และร้อยละ 70.38 จะใช้ระยะเวลาในการเดินทางน้อยกว่า 1 ชั่วโมง (โปรดดูตารางที่ 1)

ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสมุทรสาคร

ซึ่งในส่วนของแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสมุทรสาครนั้น มีทั้งหมด 7 ด้านอันได้แก่ : ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน, ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ, ด้านความมั่นคง, ด้านความเจริญก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน, ด้านองค์กรและผู้บริหารและด้านทั่วไป ผลการสำรวจได้สรุปไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ 7 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป

แรงจูงใจในด้านต่างๆ		X	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.47	0.65	ปานกลาง	5
2	ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.3	0.69	ปานกลาง	6
3	ด้านความมั่นคง	3.51	0.95	มาก	4
4	ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.06	0.84	ปานกลาง	7
5	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.66	มาก	2
6	ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.52	0.75	มาก	3
7	ด้านทั่วไป	3.82	0.67	มาก	1
รวม		3.46	0.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 395 ราย มีระดับแรงจูงใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ± 0.49 จัดอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง เมื่อแสดงเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจสูงสุดในด้านทั่วไป โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ± 0.67 ซึ่งอยู่ในระดับแรงจูงใจที่มาก รองลงมาอีก 3 ด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจที่มากได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน, ด้านองค์กรและผู้บริหารและด้านความมั่นคง ซึ่งใน 3 ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ± 0.66 , 3.52 ± 0.75 และ 3.51 ± 0.95 ตามลำดับ

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
• หญิง	243	61.52
• ชาย	152	38.48
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	87	22.03
25-34 ปี	226	57.21
35-44 ปี	50	12.66
45 ปีขึ้นไป	32	8.1
สถานภาพ		
โสด	196	49.62
สมรส	184	46.58
หย่าร้าง	15	3.8
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	78	19.75
มัธยมศึกษา	277	70.13
ปริญญาตรี	32	8.1
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.02
ภูมิลำเนาเดิม		
จังหวัดสมุทรสาคร	13	3.29
ไม่ใช่จังหวัดสมุทรสาคร	382	96.71
สถานภาพในการปฏิบัติงานปัจจุบัน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	264	66.84
พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา	131	33.16
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	35	8.86
1 – 2 ปี	160	40.51
3 – 4 ปี	40	10.13
5 ปีขึ้นไป	160	40.51
ระดับเงินเดือนของท่านในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	80	20.25
5,000-10,000 บาท	213	53.92
10,001-20,000 บาท	94	23.8
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	8	2.03
ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	278	70.38
ระหว่าง 1-2 ชั่วโมง	105	26.58
มากกว่า 2 ชั่วโมงขึ้นไป	12	3.04

ส่วนแรงจูงใจในด้านด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน, ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ และด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ± 0.65 , 3.30 ± 0.69 และ 3.06 ± 0.84 ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในด้านต่างๆ 7 ด้าน ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปจังหวัดสมุทรสาคร

เพศ

ในเรื่องของเพศนั้น พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในทั้งสองเพศ และแรงจูงใจโดยรวมในทั้งสองเพศ ไม่แตกต่างกัน พนักงานหญิงมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน และ มีความสนใจงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปนี้มากกว่าพนักงานชาย ในขณะที่พนักงานชาย มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และด้านองค์กรและผู้บริหารมากกว่าพนักงานหญิง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆ 7 ด้าน แยกตามเพศของกลุ่ม ตัวอย่าง และแสดงนัยสำคัญทางสถิติจาก T-test

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	เพศ				T	P-Value
	ชาย (N=152)		หญิง (N=243)			
	X	S.D	X	S.D		
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.47	0.63	3.48	0.66	0.605	0.437
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.32	0.67	3.28	0.71	0.767	0.382
3 ด้านความมั่นคง	3.64	0.94	3.43	0.96	0.18	0.671
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.2	0.8	2.98	0.85	2.438	0.119
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.54	3.41	0.69	1.902	0.169
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.69	0.7	3.42	0.77	0.739	0.391
7 ด้านทั่วไป	3.77	0.74	3.85	0.63	7.139	0.008*
รวม	3.54	0.52	3.41	0.47	1.206	0.273

*P-Value<0.05

ภูมิลาเนา

พนักงานที่มีภูมิลาเนาอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีภูมิลาเนาอื่น

ตาราง 4 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆ 7 ด้าน แยกตามภูมิลาเนาของกลุ่มตัวอย่าง และแสดงนัยสำคัญทางสถิติจาก T-test

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	ภูมิลาเนาเดิม				T	P-Value
	จังหวัดสมุทรสาคร (N=13)		ไม่ใช่จังหวัดสมุทรสาคร (N=382)			
	X	S.D	X	S.D		
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.01	0.75	3.49	0.64	0.610	0.435
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.64	0.75	3.28	0.69	0.256	0.613
3 ด้านความมั่นคง	4.13	0.92	3.49	0.95	0.179	0.673
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.45	0.46	3.05	0.85	4.157	0.042*
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.16	3.53	0.67	13.17	0.000*
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.81	0.37	3.51	0.76	5.008	0.026*
7 ด้านทั่วไป	4.05	0.26	3.81	0.68	11.231	0.001*
รวม	3.68	0.33	3.45	0.5	2.485	0.116

*P-Value<0.05

ตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับผู้บังคับบัญชาที่มีแรงจูงใจในด้านความเจริญก้าวหน้า และ ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆ 7 ด้าน แยกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และแสดงนัยสำคัญทางสถิติจาก T-test

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	สถานภาพในการปฏิบัติงาน				T	P-Value
	ระดับการปฏิบัติहार (N=264)		ระดับผู้บังคับบัญชา (N=131)			
	X	S.D	X	S.D		
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.54	0.65	3.35	0.64	0.263	0.609
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.31	0.68	3.27	0.72	1.365	0.243
3 ด้านความมั่นคง	3.52	0.92	3.5	1.01	0.073	0.787
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	2.99	0.91	3.21	0.66	23.659	0.000*
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.73	3.69	0.43	35.572	0.000*
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.46	0.75	3.64	0.76	0.88	0.349
7 ด้านทั่วไป	3.88	0.65	3.69	0.7	0.488	0.485
รวม	3.45	0.48	3.48	0.52	0.719	0.397

*P-Value<0.05

อายุ

กลุ่มพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 35-44 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ส่วนกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตาราง 6 แสดงคะแนนเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุโดยใช้ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	ต่ำกว่า 25 ปี (N=87)	25 ปี ถึง 34 ปี (N=226)	35 ปี ถึง 44 ปี (N=50)	45 ปี ขึ้นไป (N=32)	P-Value 395
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.64	3.44	3.54	3.2	0.006*
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.46	3.22	3.41	3.16	0.019*
3 ด้านความมั่นคง	3.66	3.4	3.61	3.73	0.062
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.39	2.92	3.17	2.98	0.000*
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.66	3.49	3.61	3.41	0.093
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.52	3.54	3.56	3.3	0.378
7 ด้านทั่วไป	3.8	3.79	3.95	3.88	0.432
รวม	3.59	3.4	3.55	3.38	0.007*

*P-Value<0.05

สถานภาพสมรส

พนักงานที่มีสถานภาพโสด, สมรส หรือ หย่าร้าง มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด จะมีแรงจูงใจในด้านองค์กรและผู้บริหารมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หรือ หย่าร้าง (ดูตารางที่ 7)

ตาราง 7 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆ 7 ด้าน แยกตามสถานภาพสมรสในการทดสอบโดยใช้ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	โสด	สมรส	หย่าร้าง	P-Value
	(N=196)	(N=184)	(N=15)	395
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.49	3.44	3.6	0.546
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.31	3.26	3.61	0.157
3 ด้านความมั่นคง	3.56	3.47	3.33	0.497
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.12	3.02	2.83	0.295
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.52	3.55	3.53	0.935
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.63	3.41	3.44	0.021
7 ด้านทั่วไป	3.76	3.87	3.85	0.287
รวม	3.48	3.43	3.45	0.581

*P-Value<0.05

ระดับการศึกษา

พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีระดับแรงจูงใจในทุกด้านสูงสุด และ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีจะมีระดับแรงจูงใจในทุกด้านต่ำสุด (ดูตารางที่ 8)

ตาราง 8 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆแยกตามระดับการศึกษา ใช้การทดสอบโดย ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	ประถมศึกษาระดับต่ำกว่า	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	P-Value
	(N=78)	(N=277)	(N=32)	(N=8)	395
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.45	3.48	3.57	3.00	0.164
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.16	3.32	3.58	2.55	0.000
3 ด้านความมั่นคง	3.52	3.49	3.95	2.22	0.000
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.05	3.02	3.66	2.43	0.000
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.38	3.53	3.99	3.33	0.000
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.31	3.56	4	2.33	0.000
7 ด้านทั่วไป	3.86	3.77	4.25	3.2	0.000
รวม	3.39	3.45	3.86	2.72	0.000

*P-Value<0.05

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 - 4 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น กลุ่มที่มีแรงจูงใจรองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มหลังนี้มีแรงจูงใจในด้านความมั่นคง และ ด้านองค์กรและการบริหาร มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ดังแสดงในตารางที่ 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆแยกตามประสบการณ์การทำงานทดสอบความแตกต่างโดยใช้ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปี ขึ้นไป	P-Value
	(N=35)	(N=160)	(N=40)	(N=160)	395
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.62	3.38	3.55	3.51	0.121
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.26	3.26	3.61	3.26	0.030
3 ด้านความมั่นคง	3.28	3.52	3.46	3.56	0.447
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3	3.05	3.46	2.99	0.015
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.49	3.66	3.53	3.42	0.012
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.44	3.41	3.38	3.68	0.005
7 ด้านทั่วไป	3.92	3.69	3.95	3.89	0.023
รวม	3.43	3.43	3.56	3.47	0.433

*P-Value<0.05

ระดับเงินเดือน

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมสูงกว่ากลุ่มอื่น ขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ก็มีระดับแรงจูงใจในระดับรองลงมา ถึงแม้จะมีเงินเดือนน้อย แต่กลุ่มนี้มีค่าคะแนนในด้านทั่วไปค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งมีนัยว่า กลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำเหล่านี้ยังมีความสนใจ และ ชอบงานในด้านนี้ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆแยกตามระดับเงินเดือน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000 - 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท	P-Value
	(N=80)	(N=213)	(N=94)	(N=8)	395
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.67	3.4	3.43	3.78	0.007
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.5	3.13	3.46	3.72	0.000
3 ด้านความมั่นคง	3.59	3.39	3.7	3.66	0.042
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.21	2.85	3.38	3.6	0.000
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.54	3.39	3.81	4.00	0.000
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.44	3.37	3.92	3.78	0.000
7 ด้านทั่วไป	3.97	3.82	3.68	4.00	0.036
รวม	3.56	3.33	3.63	3.79	0.000

*P-Value<0.05

ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีแรงจูงใจโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มอื่น ดังแสดงในตารางที่ 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆแยกตามระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	ระหว่าง 1-2 ชั่วโมง	2 ชั่วโมงขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ชั่วโมง	P-Value
	(N=80)	(N=213)	(N=94)	
1 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน	3.45	3.48	3.48	0.880
2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	3.29	3.21	3.3	0.906
3 ด้านความมั่นคง	3.55	3.19	3.51	0.460
4 ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.05	2.9	3.07	0.781
5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.66	3.18	3.5	0.018
6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร	3.48	3.56	3.53	0.845
7 ด้านทั่วไป	3.94	3.57	3.78	0.05
รวม	3.49	3.3	3.45	0.419

*P-Value<0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีความไม่แน่นอน มีแนวโน้มทรุดตัวมาโดยตลอด อีกทั้งค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นมากทำให้เกิดปัญหาโดยตรงกับธุรกิจส่งออกและส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมด้วย ซึ่งยังมีผลไม่ชัดเจนไปทางใดทางหนึ่ง แต่อยู่ในระดับกลางๆ แต่หากปัจจัยภายนอกเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้น ก็อาจมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างจากนี้ก็ได้ ดังนั้นอาจมีตัวแปรอื่นๆ เช่นสภาพเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจ

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัย พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจดังต่อไปนี้

เพศ (Sex)

พบว่า เพศหญิงมีความสนใจในงานด้านอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปนี้มากกว่าเพศชาย ดูได้จากคะแนนในส่วนองแรงจูงใจด้านทั่วไป ซึ่งกล่าวถึงเรื่องของความสนใจและปรารถนาจะปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้ พนักงานที่เป็นหญิงจะให้คะแนนในส่วนนี้มากกว่าพนักงานชาย ซึ่งในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้น ต้องใช้ทักษะและฝีมือเฉพาะด้านเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป จึงเป็นที่สนใจของเพศหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่จึงพบพนักงานหญิงมากกว่าชาย (หญิง : ชาย = 61.52% : 38.48%) และพนักงานหญิงมีระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน และ สภาพการทำงานของอุตสาหกรรมด้านนี้สูงกว่าชาย

แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานชายมีแรงจูงใจโดยรวมสูงกว่าพนักงานหญิง สาเหตุอาจเนื่องมาจากพนักงานเพศชายจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่าพนักงานเพศหญิง เพราะพนักงานชาย จะให้ระดับคะแนนที่สูงกว่าในกลุ่มพนักงานหญิง ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ เช่น ในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ, ด้านความมั่นคง, ด้านความเจริญก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงาน, ด้านองค์กร และ ผู้บริหาร

อายุ (Age)

ในกลุ่มอายุน้อยโดยเฉพาะที่ต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มนี้ จะมีแรงจูงใจโดยรวมค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มที่อายุมากกว่า อาจเนื่องมาจากกลุ่มนี้อยู่ในวัยของการอยาก رؤ้อยากเห็นและมีความสนใจเป็นอย่างมาก หรืออาจเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งประสบการณ์ชีวิตยังน้อยจึงดูเหมือนว่ายังมีแรงจูงใจที่ยังมากกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่กลุ่มอายุมากและมีประสบการณ์มากจะเริ่มดูที่ความมั่นคง ซึ่งในส่วนของความมั่นคง ได้แก่ บริษัท/องค์กรมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก เนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นธุรกิจที่ต้องการมาตรฐานต่าง ๆ

สถานภาพสมรส (Status)

พนักงานที่มีสถานภาพโสด ดูเหมือนจะเห็นความสำคัญในด้านความก้าวหน้า, ด้านความมั่นคง และ ด้านองค์กรและการบริหารมากกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพ สมรสและหย่าร้าง ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจในกลุ่มโสดนี้ จึงน่าจะมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ในขณะที่กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสน่าจะเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป เนื่องจากมีความสนใจในอุตสาหกรรมด้านนี้เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว (ดูจากคะแนนในด้านทั่วไปของคนกลุ่มนี้จะสูงกว่าด้านอื่น ๆ และสูงกว่าคะแนนของกลุ่มโสดและหย่าร้าง) ดังนั้นหากต้องการสร้างแรงจูงใจกลุ่มเป้าหมายน่าจะเป็นกลุ่มโสด

ระดับการศึกษา (Education Qualification)

พนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีระดับแรงจูงใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าพนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มักจะมีเงินเดือนค่อนข้างมาก จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น และในขณะเดียวกันกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้ง ๆ ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าแต่ได้เงินเดือนสูงกว่า จึงอาจเป็นเหตุให้กลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรีและมีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจที่น้อย ดังนั้นหากต้องการสร้างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมด้านนี้ การตั้งระดับเงินเดือนก็ควรนำประเด็นของระดับการศึกษาเข้ามาร่วมพิจารณาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ภูมิลำเนา (Domicile)

พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับแรงจูงใจโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นจึงอาจอนุมานได้ว่า หากเลือกพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดียวกันกับสถานที่ตั้งของอุตสาหกรรม จะทำให้อัตราการคงอยู่ของพนักงานสูงกว่าการเลือกพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในภูมิลำเนาเดียวกับอุตสาหกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีความรู้สึกอยากทำงานในบ้านเกิดของตนเอง

ตำแหน่งงาน (Position)

พนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ จะให้ความสำคัญในด้านที่ต่างกัน กล่าวคือ สำหรับระดับผู้ปฏิบัติการจะให้ความสำคัญในด้านของลักษณะงานและสภาพการทำงาน, ในด้านผลตอบแทน และความมั่นคง ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังในองค์กรมากกว่าจึงให้ความสำคัญของความเจริญ

ก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านองค์กรและผู้บริหารและด้านทั่วไป ดังนั้นพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน จึงต้องใช้กลยุทธ์ต่างกันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน (Working experience)

พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 – 4 ปี จะมีระดับแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น แต่กลุ่มที่มีแรงจูงใจรองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์นานกว่า 5 ปีขึ้นไป ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงานนานกว่า 5 ปีขึ้นไปจะมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคง และ ด้านองค์กร และการบริหารมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

ระดับเงินเดือน (Salary)

การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในทุกด้านนั้น การพบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมสูงกว่ากลุ่มอื่นนั้นน่าจะมาจากการมีแรงจูงใจจากด้านของค่าตอบแทนที่มากกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ก็มีระดับแรงจูงใจในระดับสูงรองลงมา ถึงแม้จะมีเงินเดือนน้อย แต่กลุ่มนี้มีค่าคะแนนในด้านทั่วไปค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งมีนัยว่า กลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำเหล่านี้ยังมีความสนใจ และ ชอบงานในด้านนี้

ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน (Distance)

พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานนานกว่า 2 ชั่วโมงจะมีแรงจูงใจน้อยซึ่งน่าจะมาจากการความสะดวกในการเดินทาง

บรรณานุกรม

1. อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ: แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพฯ : คณะ รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.
2. สุรชาติ วิชัยดิษฐ. 2549
3. ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์. 2548
4. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ. 2545: 145
5. สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. 2542: 209