

## การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงานดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชัน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING MOTIVATION IN DISK DRIVE SUSPENSION DIVISION AT NHK SPRING (THAILAND) CO., LTD

ศรุตญ์ วงศ์จินดา<sup>1</sup>, ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับระดับแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชัน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชัน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำของสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชัน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 274 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ stepwise ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชัน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยการพัฒนาสมรรถนะ การให้รางวัล และการออกแบบงานมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซัสเพนชัน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะ การให้รางวัลการออกแบบงาน

### Abstract

The objectives of the research were 1) to study the level of motivation in disk drive suspension division at NHK Spring (Thailand) Co., Ltd. and 2) to study human resource management affecting motivation in disk drive suspension division at NHK Spring (Thailand) Co., Ltd. The sample was 274 operators who were drawn by simple random sampling method. The research instrument was questionnaire. Data were analyzed by using a statistical program. The statistics used in the research were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Stepwise multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis.

The results found that the level of motivation in disk drive suspension division at NHK Spring (Thailand) Co., Ltd. was at the moderate level. In addition, the competency development, reward and job design could affect the motivation in disk drive suspension division at NHK Spring (Thailand) Co., Ltd. at statistical significance level of 0.01.

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตร บธ.ม (บริหารธุรกิจ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**Keywords:** Motivation, Human resource management, Competency development, Reward, Job design

## บทนำ

ในสภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก กล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบกับปัญหาดังกล่าว ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ได้รับผลกระทบ มีธุรกิจหลายธุรกิจได้ปิดกิจการลง เพราะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ เนื่องจากประสบกับสภาวะขาดทุน สำหรับองค์กรหรือบริษัทที่ยังดำเนินอยู่ได้ต่างก็มีมาตรการต่างๆ ในการลดต้นทุนภายในองค์กรไม่ว่าจะในด้านแรงงาน การใช้ทรัพยากรและปัจจัยในการผลิตให้มีประสิทธิภาพขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงธุรกิจต่อไปได้

ในปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่างเข้าด้วยกันไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่ในสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ “คน” เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกทั้งเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่า จะต้องรักษาและพัฒนาขีดความสามารถของเขาไปให้ถึงที่สุด และมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรนั้นจะเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์การ อีกทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันเป็นการสร้างทุนทางปัญญา ดังนั้น เป้าหมายของการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี และเตรียมคนให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อให้พนักงานมีความสามารถและพร้อมในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณและสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

เมื่อองค์การได้บุคลากรที่มากพร้อมด้วยความรู้ความสามารถมาร่วมงานกับองค์การแล้วนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการสำรวจถึงระดับของขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ถ้าขวัญและกำลังใจของบุคลากรอยู่ในระดับที่ต่ำ องค์การจำเป็นต้องสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรและเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนอง บุคลากรย่อมเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ขวัญจิรา ทองนา, 2547)

ในส่วนของดิสก์ไดรฟ์ซีสเปนซ์ เป็นสายงานใหม่ของบริษัทที่เพิ่งถูกจัดตั้งขึ้น ทำให้พนักงานยังมีทักษะและความเชี่ยวชาญในระดับกลางในการผลิตสินค้า ดังนั้นด้วยความที่เป็นสายงานใหม่จึงยังขาดความเชี่ยวชาญในการดำเนินการด้านต่างๆ และการแก้ปัญหา รวมทั้งปัญหาที่เกิดจากการเรียกร้องสิทธิของพนักงาน ซึ่งในแต่ละวันที่ดำเนินการผลิตจะมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่มากมายไม่ว่าจะเป็นสายการผลิตหยุดทำงาน หรือความผิดปกติต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละจุดของไลน์การผลิตนั้นๆ อยู่มากมาย พนักงานในหลายส่วนก็เกิดความล่าช้าที่จะรีบเข้าแก้ปัญหาในส่วนนั้นๆ และขาดความใส่ใจจนทำให้บางปัญหาที่สามารถแก้ไขได้อย่างง่ายดายแต่ขาดความละเอียดใส่ใจในการแก้ปัญหาอย่างจริงจังส่งผลให้เกิดผลเสียมากมายอยู่บ่อยครั้ง และเมื่อองค์การพบปัญหาต่างๆ มากมาย นั้นอาจทำให้พนักงานในไลน์หรือพนักงานผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานในสำนักงานเกิดความท้อแท้ในการทำงานและส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานขององค์การ และทำให้บริษัทไม่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

จากข้อมูลข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อต้องการทราบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานอย่างไรและเพื่อประโยชน์ที่จะนำข้อมูลจากการศึกษามาพิจารณากำหนดแนวทางและดำเนินการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานของบริษัทให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและดึงประสิทธิภาพสูงสุดของพนักงานในการทำงานออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

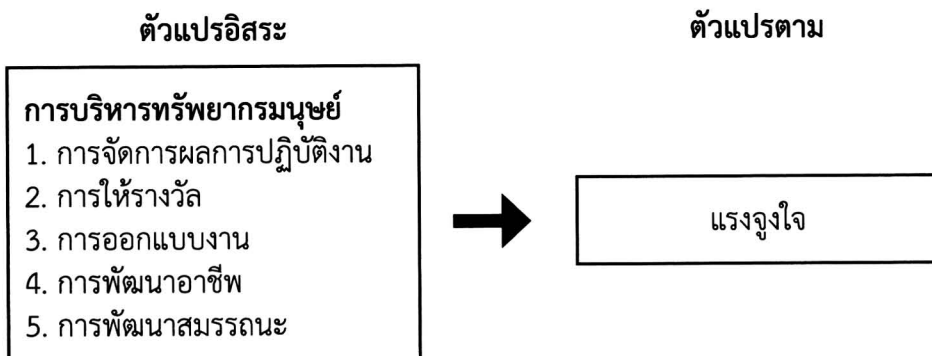
### สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้รางวัล ด้านการออกแบบงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาสมรรถนะ มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน โดยได้ทบทวนแนวความคิดของ Michael Armstrong (2006) ได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรการจัดการผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การออกแบบงาน การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาสมรรถนะ และในส่วนของตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้นำแรงจูงใจมาใช้ในการวิจัย จากปัจจัยที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ซีสเปนชั้น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยศึกษาถึงทฤษฎี และผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวคิดทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำวิจัย และสรุปผลในการวิจัย โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานประจำของส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ซีสเปนชั้น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 865 คน โดยมีขนาดของกลตัวอย่างซึ่งคำนวณจากสูตรของ Yamane จำนวนทั้งหมด 274 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้ ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดการผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การออกแบบงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาสมรรถนะ ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจของพนักงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ stepwise ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจของพนักงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจของพนักงาน
4.201 - 5.	สูงที่สุด
3.401 - 4.200	สูง
2.601 - 3.400	ปานกลาง
1.801 - 2.600	ต่ำ
1. - 1.800	ต่ำที่สุด

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	128	46.5
หญิง	146	53.5
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.0</b>
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	51	18.6
มากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	128	46.7
มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี	88	32.1
มากกว่า 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	7	2.6
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.0</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2	0.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	66	24.1
อนุปริญญา / ปวส.	45	16.4
ปริญญาตรี	157	57.3
ปริญญาโท	4	1.5
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.0</b>
<b>4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15, บาท	70	25.5
มากกว่า 15, บาท - 25, บาท	73	26.7
มากกว่า 25, บาท - 35, บาท	74	27.0
มากกว่า 35, บาท	57	20.8
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.0</b>
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1ปี	36	13.2
มากกว่า 1 ปี - 4 ปี	53	19.3
มากกว่า 4 ปี - 7 ปี	111	40.5
มากกว่า 7 ปี	74	27.0
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 25, บาท ถึง 35, บาท มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรตาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจของพนักงาน	3.129	0.382	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับแรงจูงใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
การจัดการผลการปฏิบัติงาน	3.168	0.782	ปานกลาง	1
การให้รางวัล	2.900	0.901	ปานกลาง	5
การออกแบบงาน	2.960	0.819	ปานกลาง	4
การพัฒนาอาชีพ	3.049	0.752	ปานกลาง	3
การพัฒนาสมรรถนะ	3.059	0.764	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.028	0.701	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาอาชีพ การออกแบบงานและการให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ stepwise ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัย	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.982	29.912	0. **
การพัฒนาสมรรถนะ	0.171	4.891	0. **
การออกแบบงาน	0.145	4.526	0. **
การให้รางวัล	0.068	2.640	0.009**
$R^2 = 0.545$ ; $SEE = 0.2596$ ; $F = 6.970$ ; $Sig = 0. **$			

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.545 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจของพนักงานในสำนักงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย)



จำกัด ร้อยละ 54.5 โดยการพัฒนาสมรรถนะ มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ การออกแบบงาน มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมเชิงเส้นตรง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และการให้รางวัล มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมเชิงเส้นตรง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตามลำดับ

## สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของสุรศักดิ์ ภาษิต (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คาลโซนิคคันทันเซ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท คาลโซนิคคันทันเซ ประเทศไทย จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทมีความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานและนโยบายของบริษัท พนักงานพึงพอใจต่อการให้สวัสดิการ การปรับขึ้นเงินเดือนของบริษัท การพัฒนาความสามารถของพนักงาน และการออกแบบงานให้แก่พนักงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะ การออกแบบงาน การให้รางวัล ตามลำดับ โดยการพัฒนาสมรรถนะ มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บริษัทมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถของพนักงานเป็นอย่างดี การมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างเพียงพอ และการจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อการพัฒนาสมรรถนะให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานทำให้พนักงานสามารถปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็ง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบแล้วจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี มั่นตระกูล (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาของคณาจารย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การออกแบบงาน มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ฮาร์ดไดรฟ์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานในแต่ละตำแหน่งงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย การกำหนดภาระงานเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการที่บริษัทออกแบบรูปแบบงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ ได้รับงานที่มีความท้าทายจะทำให้พนักงานมีความสุขกับงาน และทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์ (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท แซนมิโน ไช ซีเอสเอ็มเอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็น ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

การให้รางวัล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานใน ส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บริษัทมีการจัดสรรสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของพนักงาน การพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมและการที่บริษัทจ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัลแก่พนักงาน ในรูปแบบที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมนั้นจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams (1965) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) ซึ่งบุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรมที่ได้รับการจากได้รับรางวัล จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน บริษัทควรเน้นให้มีการจัดการฝึกอบรมแก่พนักงาน จัดให้มีการฝึกอบรมที่เพียงพอและตรงตามความต้องการของพนักงาน นำวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาฝึกสอนให้ แก่พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญในงานของตัวเอง
2. ด้านการออกแบบงาน บริษัทควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่งานให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน มอบหมาย งานที่ตรงตามรู้ความสามารถของพนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการให้รางวัล บริษัทควรมีนโยบายการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความจงรักภักดีและมีผลงานดีเด่น อย่างปราศจากความลำเอียง เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพนักงานเกิดความกระตือรือร้น ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่ได้วางไว้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ และควรศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ในส่วนงาน ดิสก์ไดรฟ์ซิสเพนชั่น บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่าง ๆ อย่างละเอียด เช่น การจัดการผลการปฏิบัติการ การพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน และอาจมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน



## เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11 (4), 17-22.
- ขวัญจิรา ทองนา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาศิลป กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ธีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินา ไชชีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญชลี มั่นตะรักษ์. (2556). ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
- Armstrong M. (2006). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. 3rd ed. United Kingdom: Kogan Page.