วารสารวิชาการ
อุตสาหกรรมศึกษา

URL : http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา (ISSN: 1905-9450)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่

ธาตรี ตุลยเมธี*, เชฐธิดา กุศลาไสยานนท์ และ ธัญญาทิพ พิชิตการค้า

ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

**Corresponding author e-mail: thatreetulyamaytee2020@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ใน จ.สระบุรี จำนวน 386 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.92 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.74 และ 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\hat{Y}$) ได้ร้อยละ 87.00 (R2=0.87) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est) เท่ากับ 0.07

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมเหมืองแร่

ข้อมูลบทความ : วันรับพิจารณา 31 กรกฎาคม 2565 / วันแก้ไข 6 พฤศจิกายน 2565 / วันตอบรับ 19 พฤศจิกายน 2565 / วันตีพิมพ์ 15 ธันวาคม 2565

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

URL : http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION (ISSN: 1905-9450)

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY, Volume 16 No.2 July-December 2022

MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE SUCCESS OF EMPLOYEES IN THE MINING INDUSTRY

Thatree Tulyamaytee*, Chedthida Kusalasaiyanon and Thanyathip Pichitkarnkar

Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industry Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

**Corresponding author e-mail: thatreetulyamaytee2020@gmail.com*

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of opinions regarding the working motivation of employees in the mining industry 2) to study the level of opinions regarding the performance success of employees in the mining industry and 3) to study the working motivation affecting the performance success of employees in the mining industry. The sample group used in this study were 386 employees in the mining industry in Saraburi province by simple sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) The level of opinion about the working motivation of employees in the mining industry in the overall was at a high level, mean ($\overline{X}$) = 3.92 2) The level of opinion about the performance success of employees in the overall was at a high level, mean ($\overline{X}$) = 3.74 and 3) The results of a regression analysis of the working motivation affecting the performance success of employees in the overall found that the working motivation in reasonable and fair remuneration, personal ability development, and progress and stability in the work had affected to the performance success of employees. The correlation coefficient (R) was 0.93 with a statistical significance at the .05 level, which was able to predict the performance success of employees ($\hat{Y}$) by 87.00 percent (R2=0.87). Forecast standard error (S.E.est) is 0.07.

Keywords : Motivation, Performance Success, The Mining Industry

Article Info: Received; July 31, 2022 / Revised; November 6, 2022 / Accepted; November 19, 2022 / Published; December 15, 2022

บทนำ

อุตสาหกรรมเหมืองแร่นับเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากทรัพยากรแร่ถูกนำมาใช้เป็นวัตถุดิบพื้นฐานของสังคมมนุษย์ และการผลิตแร่ ได้แก่ ถ่านหิน หินน้ำมัน หินอ่อน โลหะและตะกรันที่ได้จาก โลหกรรม น้ำเกลือใต้ดิน หิน ยังมีบทบาทสำคัญในการจ้างงานและการกระจายรายได้สู่ประชากร ทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นของการจ้างงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ การจ้างงานเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2552) จังหวัดสระบุรีมีบทบาทสำคัญในด้านอุตสาหกรรมอีกสถานะหนึ่ง เพราะเป็นแหล่งผลิตปูนซีเมนต์ หินปูน และหินอ่อน แหล่งใหญ่ที่สุดของประเทศด้วยทำเลที่ตั้งซึ่งเชื่อมต่อระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือและภาคอีสาน จึงทำให้อุตสาหกรรมเหมืองแร่ในจังหวัดสระบุรีมีความสำคัญอีกแห่งหนึ่งของประเทศด้วย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี, 2559)

ปัจจุบันโลกมีการแข่งขัน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการธุรกิจทั่วโลกรวมถึงอุตสาหกรรมในประเทศไทยต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความท้าทายจากสภาวะเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Disruptive Technology) เริ่มเข้ามามีบทบาท มากขึ้นสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และโลจิสติกส์ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบ การบริหารงาน โครงสร้างองค์กร รวมถึงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรเช่นกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดจนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ให้องค์กรสามารถที่จะแข่งขันและยืนหยัดอยู่ในธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2563) และองค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากร การบริหารที่เรียกย่อว่า 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ (Motivation)” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ (Driving Force) ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้ามุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 175-183)

ปัจจัยสำคัญที่ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาวิจัยจาก 4Ms คือ คน (Man) เนื่องจากพนักงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้า ปัญหาทางด้านแรงจูงใจ ที่ต้องมีควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน และช่วยให้องค์กรในอุตสาหกรรมเหมืองแร่เติบโตไปตามเป้าหมาย ซึ่งที่ผ่านมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง (Promote) จะเห็นพนักงานกลุ่มเดิม ๆ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง ในขณะเดียวกันมีพนักงานอีกกลุ่มที่ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งส่งผลให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้ผลงานไม่โดดเด่น งานไม่ประสบความสำเร็จ ไม่เป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล นโยบายและการบริหารองค์กร แรงจูงใจภายในและภายนอก ค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การยอมรับนับถือในที่ทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธิดารัตน์ สินแสง, 2556, หน้า 63-77) นอกจากนั้นการปฏิบัติงานที่ขาดซึ่งแรงจูงใจยังส่งผลให้พนักงานหมดกำลังใจ ท้อแท้ เบื่อหน่าย ประสิทธิภาพในการทำงานตกต่ำ และท้ายที่สุดพนักงานลาออกจากองค์กรไป

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ เพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปประยุกต์ใช้สู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมเหมืองแร่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการวางแผน และดำเนินการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารอุตสาหกรรมเหมืองแร่ เพื่อใช้ประกอบพิจารณาดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน
3. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดีของอุตสาหกรรมเหมืองแร่
4. สามารถนำปัจจัยที่มีความสำคัญไปกระตุ้นพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้ คือ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และความภูมิใจในองค์กร
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามแนวคิดของ Chusmir and Parker (1992) ประกอบด้วย สถานะ/ความมั่งคั่ง การช่วยเหลือสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัว การบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล การบรรลุความสำเร็จด้านวิชาชีพ และความมั่นคง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ใน จ.สระบุรี จำนวน 11,118 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ใน จ.สระบุรี จำนวน 386 คน ด้วยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Yamane, 1973) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Sampling)

ระยะเวลาการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือนมีนาคม 2564 ถึง เดือนพฤษภาคม 2565 รวมทั้งสิ้นเป็นเวลา 14 เดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย สถานะ/ความมั่งคั่ง การช่วยเหลือสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัว การบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล การบรรลุความสำเร็จด้านวิชาชีพ และความมั่นคง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและหลักการสำหรับการศึกษาวิจัยนี้ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998 : Loundon and Bitta 1988 : อาจรีย์, 2562 : ชนิตว์สรณ์, 2555) ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกที่สุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงานโดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งวัดความสำเร็จหรือ

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Iles, Mabey and Robertson, 1990 อ้างถึงใน พชร, 2559 : 15 : สุนีภร, 2557 : วรางคนา, 2557 : Melamed, 1995) ดังนี้

1. สถานะ/ความมั่งคั่ง หมายถึง การมีมูลค่าของสินทรัพย์สุทธิ การมีทรัพย์สินเหลือมากมายที่จะสามารถนำไปต่อยอดสร้างรายได้ให้เพิ่มขึ้นได้อีก

2. การช่วยเหลือสังคม หมายถึง การช่วยเหลือ การบริจาค การสนับสนุน การอุดหนุน การลงทุน การเข้ามีส่วนร่วมให้กับกลุ่มของประชาชนที่อาศัยอยู่รวมกัน

3. ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง ความเกี่ยวกันระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวหรือบุคคลอื่น ๆ ที่อาศัยรวมอยู่ในครัวเรือนเดียวกันอย่างแน่นแฟ้น โดยมีการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม

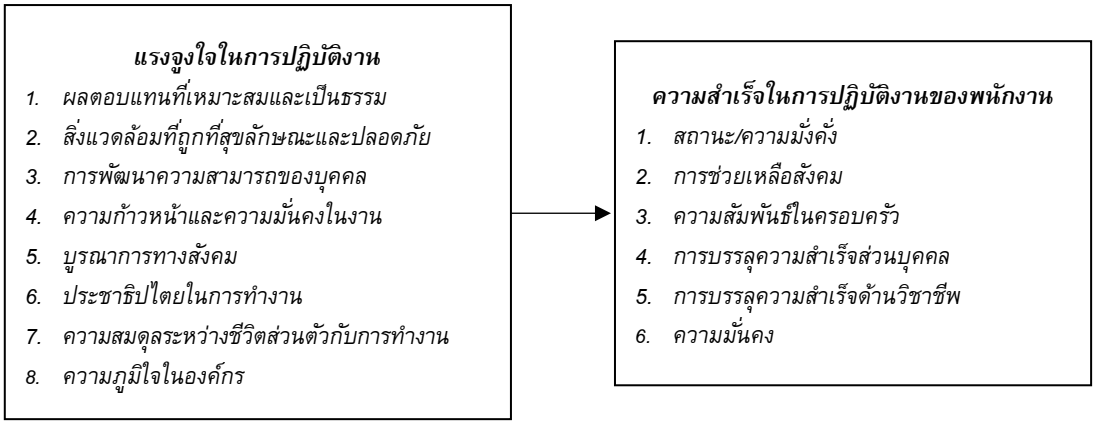
4. การบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล หมายถึง การที่แต่ละคนทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ การทำให้พอใจ การทำให้สมบูรณ์

5. การบรรลุความสำเร็จด้านวิชาชีพ หมายถึง การประสบความสำเร็จในอาชีพ หน้าที่การงานของตนเอง

6. ความมั่นคง หมายถึง การมีเสถียรภาพในด้านต่าง ๆ และการอยู่ในสถานะที่มีความรู้สึกที่ปลอดภัยอย่างไร้กังวล และได้รับการป้องกันจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้โดยตั้งใจ หรือโดยบังเอิญก็ตาม เช่น ความมั่นคงในด้านการเงิน หรือความมั่นคงในด้านหน้าที่การงานต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ มีกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985) เป็นตัวแปรอิสระ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แนวคิดของชัสเมอร์และปาร์คเกอร์ (Chusmir and Parker, 1992) เป็นตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ใน จ.สระบุรี โดยกำหนดขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 2-3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ท มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1. จบการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี 2. มีความรู้และประสบการณ์ในงานด้านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และธุรการไม่น้อยกว่า 10 ปี ในธุรกิจอุตสาหกรรมเหมืองแร่ โดยผลการหาค่า IOC ทุกข้อมีค่าดัชนีมากกว่า 0.50 สรุปได้ว่าแบบสอบถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Chronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ซึ่งถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากทางคณะพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในรูปแบบเอกสารทางไปรษณีย์ และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจากการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ในรูปแบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ใน จ.สระบุรี จำนวน 3 บริษัท เพื่อส่งต่อให้กับพนักงานตอบแบบสอบถาม โดยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 412 คน

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์และประเมินผล

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis)

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

n = 386

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		*จำนวน (คน)*	*ร้อยละ*
เพศ	*ชาย*	*262*	*67.90*
	หญิง	*124*	*32.10*
อายุ	*ต่ำกว่า 25 ปี*	*39*	*10.10*
	อายุ 25–35 ปี	*135*	*35.00*
	อายุ 36–45 ปี	*154*	*39.90*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	*58*	*15.00*
สถานภาพ	*โสด*	*174*	*45.10*
	สมรส	*174*	*45.10*
	หย่าร้าง	*19*	*4.90*
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		*จำนวน (คน)*	*ร้อยละ*
	หม้าย	*19*	*4.90*
ระดับการศึกษา	*ต่ำกว่าปริญญาตรี*	*57*	*14.80*
	ปริญญาตรี	*97*	*25.10*
	ปริญญาโท	*193*	*50.00*
	สูงกว่าปริญญาโท	*39*	*10.10*
ระดับตำแหน่ง	*พนักงานทั่วไป (ระดับปฏิบัติการ)*	*97*	*25.10*
	หัวหน้า (ระดับบังคับบัญชา)	*212*	*54.90*
	ผู้จัดการ (ระดับจัดการ)	*77*	*19.90*
	ผู้บริหาร (ระดับบริหาร)	*0*	*0.00*
อายุงาน	*ต่ำกว่า 5 ปี*	*58*	*15.00*
	5–10 ปี	*97*	*25.10*
	11–15 ปี	*135*	*35.00*
	มากกว่า 15 ปี	*96*	*24.90*
รายได้	*น้อยกว่า 10,000 บาท*	*19*	*4.90*
	10,001–15,000 บาท	*97*	*25.10*
	15,001–20,000 บาท	*154*	*39.90*
	มากกว่า 20,001 บาท	*116*	*30.10*

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 386 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-45 ปี สถานภาพโสดและสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับตำแหน่งหัวหน้า (ระดับบังคับบัญชา) อายุงาน 11-15 ปี และและรายได้ 15,001-20,000 บาท

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	*S.D.*	*ระดับความคิดเห็น*
1. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	*4.23*	*0.11*	*มากที่สุด*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	*3.85*	*0.24*	*มาก*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	*4.18*	*0.30*	*มาก*
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	*4.03*	*0.11*	*มาก*
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	*3.81*	*0.13*	*มาก*
6. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	*3.89*	*0.15*	*มาก*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	*3.80*	*0.13*	*มาก*
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	*3.75*	*0.12*	*มาก*
รวม	*3.92*	*0.11*	*มาก*

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ใน จ.สระบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม และรายด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	*S.D.*	*ระดับความคิดเห็น*
1. ด้านสถานะ/ความมั่งคั่ง	*4.34*	*0.56*	*มากที่สุด*
2. ด้านการช่วยเหลือสังคม	*4.00*	*0.81*	*มาก*
3. ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว	*4.13*	*0.39*	*มาก*
4. ด้านการบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล	*3.58*	*0.51*	*มาก*
5. ด้านการบรรลุความสำเร็จด้านวิชาชีพ	*3.89*	*0.94*	*มาก*
6. ด้านความมั่นคง	*3.67*	*0.09*	*มาก*
รวม	*3.74*	*0.20*	*มาก*

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ใน จ.สระบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสถานะ/ความมั่งคั่ง ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านการช่วยเหลือสังคม ด้านการบรรลุความสำเร็จด้านวิชาชีพ ด้านความมั่นคง และด้านการบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล ตามลำดับ

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X) กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม (Y)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X)	*ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y)*		*ระดับความสัมพันธ์*
	R	*%R^2*	
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1)	*0.93***	*85.93*	*สูง*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (X_2)	*0.40***	*16.24*	*ค่อนข้างต่ำ*

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X)	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y)		ระดับความสัมพันธ์
	R	$\%R^2$	
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3)	0.87**	75.86	สูง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4)	0.89**	78.68	สูง
ด้านบูรณาการทางสังคม (X_5)	0.78**	60.06	ค่อนข้างสูง
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (X_6)	0.67**	44.89	ค่อนข้างสูง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7)	0.78**	61.00	ค่อนข้างสูง
ด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8)	0.54**	29.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	0.89**	78.50	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง แบ่งตามรายด้านได้ ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3) อยู่ในระดับสูง ด้านบูรณาการทางสังคม (X_5) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (X_6) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (X_2) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม		t	Sig
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	-3.51	0.17	-21.01	0.00*
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1)	1.39	0.17	8.42	0.00*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (X_2)	-0.02	0.02	-1.17	0.24
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X3)	0.04	0.02	2.67	0.01*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม		t	Sig
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4)	0.23	0.10	2.37	0.02*
ด้านบูรณาการทางสังคม (X_5)	-0.02	0.05	-0.38	0.70
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (X_6)	0.03	0.04	0.67	0.50
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (X_7)	0.08	0.05	1.43	0.15
ด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8)	0.01	0.10	0.13	0.90

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Y) ได้ร้อยละ 87.00 (R2=0.87) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est) เท่ากับ 0.07

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่จากผลการวิจัย สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจที่มีหลากหลายด้านนั้นเป็นแรงผลักดันและแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสถานะ/ความมั่งคั่ง และอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านการช่วยเหลือสังคม ด้านการบรรลุความสำเร็จด้านวิชาชีพ ด้านความมั่นคง และด้านการบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางด้านสถานะ/ความมั่งคั่งมากที่สุด เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ได้จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลตอบแทนที่มีหลากหลายรูปแบบที่พนักงานได้รับจากความตั้งใจและทุ่มเทกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (พชร สุลักษณ์อนวัช, 2559) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในอาชีพ เชาวน์อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความชัดเจนในอาชีพ ด้านความเชี่ยวชาญความถนัดในงาน ด้านวิธีการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ พบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่มีหลากหลายด้านที่พนักงานได้รับจะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน และส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วยการทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งผลที่พนักงานได้รับสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวผลักดันให้เกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ต้องการ

4. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ พบว่า ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังและผู้วิจัยได้นำสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานมาทดสอบได้ผลเป็นที่น่าพอใจ มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์น้อยมาก เนื่องจาก ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน เป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการปฏิบัติงานและการดำรงชีพของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง สอดคล้องกับ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากในการที่กระตุ้นให้บุคคลรักในงาน องค์กรจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงในที่นี้อาจเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยให้นำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ควรให้ความสำคัญด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพราะแรงจูงใจด้านดังกล่าวนั้นเป็นแรงผลักดันและแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรให้ความสำคัญด้านดังนี้ ด้านสถานะ/ความมั่งคั่ง ในเรื่องการได้ปรับขั้น ระดับ ตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง และการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจจะมี และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ เช่น ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านการนิเทศงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

2. ควรเก็บข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ในระดับผู้บริหาร (ระดับบริหาร) ด้วยจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างและครอบคลุมทุกระดับ

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสาเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2552). [ออนไลน์]. การพัฒนาที่ยั่งยืนกับอุตสาหกรรมเหมืองแร่. [สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2564]. จาก https://shorturl.asia/mj4FP

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2563). [ออนไลน์]. ข้อมูลประทานบัตรเหมืองหินอุตสาหกรรม. [สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2564]. จาก http://www.dpim.go.th/qry-stones/qmine1.php

ธิดารัตน์ สินแสง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ.วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). ความสำเร็จในอาชีพ เชาวน์อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี. (2563). [ออนไลน์]. สถานการณ์แรงงานจังหวัด. [สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2564]. จาก https://saraburi.mol.go.th/

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี. (2559). [ออนไลน์]. แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.2561-2564). [สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2564]. จาก https://shorturl.asia/qjYm3

Chusmir, L. H. and Parker, B. (1992). “Success strivings and their relationship to affective work behaviors : Gender differences.” Journal of Social Psychology. Volume 132 Issue 1 : 87-99.

Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). Organizational Development and Change. St.Paul, Minn : West.

Iles, P., Mabey, C. and Robertson, I. (1990). “HRM Practices and Employee Commitment: Possibilities, Pitfalls and Paradoxes.” British Journal of Management. Volume 1 Issue 3 : 147-157.

Pinder, C.C. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

Taro Yamane. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rdEd. New York : Harper and Row Publications.