วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 มิถุนายน – กันยายน 2550

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด

THE MOTIVATION IN WORK OF EMPLOYEES IN TAKAHASHI KORAT (1995) COMPANY LIMITED

[1)]กวี แย้มกลีบ [2)]ดร.ชลอ วงศ์แสวง [2)] ผศ.ดร.ภิเษก จันทร์เอี่ยม
[1)]Kawee Yaemklib [2)]Dr.Chalo Wongsawang [2)]Asst. Prof. Dr. Pisake Juneam

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนกงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผลการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามแผนกงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรสพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน

[1)] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[2)] อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 เมื่อเปรียบเทียบตามอายุพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 เมื่อเปรียบเทียบตามแผนกงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The purpose of this research were to study and compare the level of motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited by personal factors and division. The sample of

this study was 302 respondents. The questionnaire with reliability of .92 was used to collect data. The statistical used in analyzing data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t - test and F - test. The finding were as follows :

1. The level of motivation in work of employees as a whole and the aspects of achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, company policy and administration, supervision - technical, salary, interpersonal relation – supervision and working condition were at moderate level.

2. Comparing the level of motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited :

2.1 Gender compared : The motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited as a whole and motivators factors the each aspect of achievement, responsibility and advancement hygiene factors the each aspect of supervision - technical, salary, interpersonal relation – supervision and working condition had significant difference at the .05 level while motivations factors the each aspect of recognition, work itself hygiene factors the each aspect of company policy and administration had non significant difference at the .05 level.

2.2 Civil status compared : The motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited as a whole and motivators factors the each aspect of achievement, work itself, responsibility and advancement hygiene factors the each aspect of company policy and administration, supervision - technical, salary, interpersonal relation - supervision and working condition had significant difference at the .05 level while motivations factors the each aspect of recognition had non significant difference at the .05 level.

2.3 Educational attainment compared : The motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited as a whole and motivators factors the each aspect of achievement, recognition, responsibility, advancement hygiene factors the each aspect of company policy and administration, supervision - technical, salary, interpersonal relation - supervision and working condition of had non significant difference at the .05 level while motivations factors the each aspect of work itself had significant difference at the .05 level.

2.4 Position compared : The motivation in work of employees in Takahashi Korat(1995) Company Limited as a whole and motivators factors the each aspect of achievement, responsibility hygiene factors the each aspect of supervision - technical had significant difference at the .05 level while motivations factors the each aspect of recognition, work itself, advancement hygiene

factors as a whole and the each aspect of company policy and administration, salary, interpersonal relation - supervision and working condition had non significant difference at the .05 level.

2.5 Income compared : The motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited as a whole and motivators factors the each aspect of achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement hygiene factors the each aspect of company policy and administration, supervision - technical, salary, interpersonal relation - supervision and working condition had non significant difference at the .05 level.

2.6 Age compared : The motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited as a whole and motivators factors the each aspect of achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement hygiene factors the each aspect of company policy and administration, supervision - technical, salary, interpersonal relation - supervision and working condition had non significant difference at the .05 level.

2.7 Division compared : The motivation in work of employees in Takahashi Korat (1995) Company Limited as a whole and motivators factors the each aspect of recognition, work itself, responsibility and advancement hygiene factors the each aspect of company policy and administration, supervision-technical, salary, interpersonal relation - supervision and working condition had non significant difference at the .05 level while motivations factors the each aspect of achievement had significant difference at the .05 level.

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้ ระบบเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ทุกประเทศจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้ระบบเศรษฐกิจพร้อมที่จะรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้ทรัพยากรที่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจนั้น อยู่ที่ทรัพยากรหลัก คือ บุคลากร ที่พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก ขณะเดียวกัน หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจ จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีการศึกษาอย่างมาก แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอด สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเนื่องจาก เรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุง พัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการทำงาน

โจทย์วิจัย/ปัญหา

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด มีความสำคัญเป็นอย่างไร และแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนกงานหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนกงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ พนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด จำนวน 1,230 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามแผนกงาน และสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ ทุก ๆ คนที่ 4 โดยสุ่มตัวอย่างจากเลขรหัสประจำตัวพนักงานของบริษัท ได้จำนวน 302 คน

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ

กับจุดประสงค์ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์, 2543 : 123)

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานของบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ทั้งสามแผนกงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ของครอนบาค (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์, 2543 : 137) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัททาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยหรือมัชฉิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนกงาน ใช้การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัดตามแผนกงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 เมื่อเปรียบเทียบตามอายุพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 เมื่อเปรียบเทียบตามแผนกงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามแผนกงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ

ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะ พนักงานทำตามหน้าที่ คือ ทำงานตามเป้าหมาย ก็ถือว่าเป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทที่วางไว้ แต่ถ้าทำเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายก็ไม่มีผลตอบแทนที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญาดา พงศบริพัตร (2541) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ เพศชายมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง และมีคะแนนค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์สูงสุด เนื่องจากเพศชายเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนน้อยกว่า และมีความอดทนมากกว่า จึงทำให้การประสานงานในเรื่องต่าง ๆ สะดวกและมีปัญหาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญาดา พงศบริพัตร (2541) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ในธุรกิจประกันวินาศภัย พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

2.2 เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรสพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และมีคะแนนเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์สูงสุด เนื่องจาก พนักงานที่มีสถานภาพสมรส เมื่อจะกระทำสิ่งใดมักจะคิดถึงครอบครัวเป็นหลัก การทำงานจึงให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญาดา พงศบริพัตร (2541) ที่ได้ศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา และมีคะแนนค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานสูงสุด เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันชัย มีเพ็ชร (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ พนักงานทั่วไป (รายวัน) มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานทั่วไป (รายเดือน) และมีคะแนนค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานสูงสุด เนื่องจาก พนักงานทั่วไป (รายวัน) ไม่ต้องรับผิดชอบงานที่ทำโดยลำพัง ส่วนมากจะทำงานกันเป็นทีม จึงไม่ต้องกังวลเรื่องของความผิดพลาดเกี่ยวกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546 อ้างถึงใน สุพร เจดีย์, 2548 : 35) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพอใจที่แตกต่างกัน

2.5 เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 7,000 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานเท่ากัน และมีคะแนนค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานสูงสุด เนื่องจาก พนักงานทุกคนได้รับทราบนโยบายและ

กฎเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนก่อนเข้าทำงานกับบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันชัย มีเพ็ชร (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ไม่แตกต่างกัน

2.6 เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น และมีคะแนนค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์สูงสุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำน้อยกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เป็นวัยผู้ใหญ่ และมีอายุการทำงานกับบริษัทมานาน การหางานใหม่จึงเป็นเรื่องยาก จะทำอะไรจึงคิดไตร่ตรองก่อนอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับตัวเองในภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันชัย มีเพ็ชร (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

2.7 เมื่อเปรียบเทียบตามแผนกงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ พนักงานแผนกฉีดพลาสติกมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าแผนกอื่น และมีคะแนนค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานสูงสุด เนื่องจากการทำงานต้องทำงานกันเป็นทีม ผลงานอยู่ที่การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ถ้าทำเกินเป้าหมายก็ไม่มีผลตอบแทนที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพร เจดีย์ (2548) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตามหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยภาพรวมต่ำที่สุด เช่น ให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขข้อบกพร่องในงาน มีโอกาสรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานประจำ และให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เป็นต้น

2.2 ควรปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยภาพรวมต่ำที่สุด เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี และมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป

2.1 การสร้างแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับพนักงานดังนี้

2.1.1 จัดให้มีแผนปฏิบัติงานของบริษัท โดยพนักงานตั้งเป้าหมายและวางแผนร่วมกับฝ่ายบริหาร มีการติดตามประเมินผล การมอบหมายควรมอบให้เหมาะสมกับพนักงานตามลักษณะงานที่พนักงานสนใจและมีความถนัด เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของพนักงาน เมื่อทำงานสำเร็จควรมีการยกย่องชมเชยและเผยแพร่งานต่อไป

2.1.2 สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้ามากที่สุด อาจเป็นเรื่องเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาต่อ การอบรมและดูงาน

2.2 การสร้างแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก ควรดำเนินการดังนี้

2.2.1 เงินเดือน ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือน ควรทำอย่างยุติธรรม ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอ รวดเร็วและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2.2.2 สร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน โดยตระหนักว่า พนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ มีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมครอบครัว การประชุมสัมมนาและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

2.2.3 สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจ และความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาดร่วมรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในหน่วยงานมีความสบายใจอยากทำงาน โดยเฉพาะธุรกิจเอกชน

2.2.4 เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน การทำงานจะมีความสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ในหน่วยงานควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกดังนี้ เครื่องทุ่นแรง เช่น เครื่องจักรกล เครื่องใช้ในสำนักงานและเครื่องไฟฟ้าทุกชนิด เครื่องอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาในเรื่องอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของบริษัท เช่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

3.2 ควรเพิ่มเติมในรายละเอียดของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ครอบคลุมและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ไขปัญหาในภาพรวม

บรรณานุกรม

ญาดา พงศบริพัตร. 2541. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์. 2543. **พื้นฐานการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

วันชัย มีเพ็ชร. 2547. **ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.** สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุพร เจดีย์. 2548. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.