ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

นายวิสูตร สังข์ฉิม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ.2552

The Motivation Factors of Employees at Western digital (Thailand) Co., Ltd

Mr. Wisoot Sungchim

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2009

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	**ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด**
ชื่อและนามสกุล	**นายวิสูตร สังข์ฉิม**
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	**วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ไชยยศ ไชยมั่นคง)

.....

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของ พนักงาน
บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
ผู้ศึกษา นายวิสูตร สังข์ฉิม **รหัสนักศึกษา** 2503001840 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดย จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ ระดับตำแหน่งงาน (3) เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันในโลกาภิวัตน์

กลุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานทุกระดับของ บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดที่ค่าความเชื่อมั่น 95 % และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จำนวนประชากรที่สุ่มตรวจสอบ 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่สูงอันดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน และ อันดับสุดท้ายคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน (2) เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) การปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีระดับแรงจูงใจ ปานกลางอยู่ 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจาก พนักงานมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี 81.3 % แนวทางการปฏิบัติคือ พนักงานต้องศึกษาต่อให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น และ บริษัทต้องให้การสนับสนุนบุคคลากรต่อไป

คำสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา รวมทั้งคณะอาจารย์ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้กำลังใจในการศึกษาตลอดหลักสูตร อีกทั้งยังได้ติดตาม กำกับดูแล และกระตุ้นเตือน ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และยังได้ช่วยตรวจทานผลการวิจัยด้วย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานทุกท่านของ บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล

วิสูตร สังข์ฉิม

กรกฎาคม 2553

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ช

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 2

กรอบแนวความคิดในการวิจัย 3

สมมุติฐานของการวิจัย 4

ขอบเขตของการศึกษา 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7

ความหมายของแรงจูงใจ 7

ประเภทของการจูงใจ 9

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ 9

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 10

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 26

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 26

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 28

การเก็บรวบรวมข้อมูล 29

การวิเคราะห์ข้อมูล 29

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 31

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 32

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 34

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ตามสมมุติฐาน 44

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 60

สรุปการวิจัย 60

อภิปรายผลการวิจัย 62

ข้อเสนอแนะ 66

บรรณานุกรม 67

ภาคผนวก 71

ก แบบสอบถาม 73

ข ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม 81

ประวัติผู้ศึกษา 82

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย..... 26
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....28
ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปรความหมายระดับแรงจูงใจในการทำงาน.....30
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์.....32
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติงาน.....35
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....36
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....37
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....38
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ.....39
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....40
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านนโยบายการบริหาร.....40
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน.....41
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....42
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....42

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....43
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ..... 44
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ..... 45
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....49
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....52
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาทำงาน.....54
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....57

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....3
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่กำหนดความพึงพอในและความไม่พึงพอใจการทำงาน
แนนคิดของเฮอร์เบอร์ก.....14
ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของ มาสโลว์..... 16

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วง เดือน กันยายน 2551 เกิดสถานการณ์วิกฤติการเงินในสหรัฐอเมริกา ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบในทางตรง และ ผลกระทบในทางอ้อม กับอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภท โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็คโทรนิคประกอบชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ทำให้ฝ่ายบริหารบริษัท ฯ บางแห่งฉวยโอกาสตามกระแสที่เกิดขึ้น กระแสวิกฤติ " แฮมเบอร์เกอร์ " มีการเลิกจ้างพนักงานในบางส่วนตามภาวะที่เกิดขึ้น ทั้งที่ผลประกอบการในช่วงต้นปี และ กลางปี ยังปกติดีอยู่ แต่ผู้บริหาร บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้น และ อยากเห็นการอยู่ร่วมกันช่วยกันประคับประคองไม่ให้สถานการณ์เลิกจ้างเกิดขึ้นอย่างที่กำลังเป็นอยู่ เพราะ วิกฤติครั้งนี้น่าจะมีทางออก และ วิธีการแก้ไข ที่ดีกว่า ด้วยการนำเอาความเป็นจริงมาเปิดใจกันในยามที่ " งานเข้า " เราช่วยกันทำ เวลาที่งานหมด " ปลดออก " อย่างเดียวมันทำให้รู้สึกห่อเหี่ยวกับคำว่าชีวิต " คนงาน " ที่ต้องโดนก่อนทุกครั้งที่มีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้น

บริษัทที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ คือบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พศ. 2516 ที่เมืองเลคฟอเรส ประเทศสหรัฐอเมริกาผลิตภัณฑ์ที่ผลิตคือ Hard Disk Drive ขนาด 3.5.นิ้วหลังจากนั้น ได้ขยายสาขามาที่ประเทศมาเลเซียและประเทศไทย เปิดเมื่อวันที่ 2 มกราคม พศ.2545 140 หมู่ 2 ถนน อุดมสรยุทธ์ ตำบล คลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โทรศัพท์ 035-279460-1บริษัทได้การรับรองคุณภาพบริษัทในมาตรฐานสากล หรือ ISO9001:2000 และ ISO : 14000 ปัจจุบันมีพนักงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 200 คน โดยตลอดเวลา 7 ปีที่ผ่านมา บริษัทมีการขยายตัว และรับพนักงานอย่างต่อเนื่อง แต่จากวิกฤติฯ ดังกล่าวข้างต้น ทางบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้รับผลกระทบนี้เช่นกัน ก็จำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายในการลดต้นทุนในทุกๆ ด้าน รวมถึงการขยายตัว ซึ่งหมายถึงการจ้างพนักงานเพิ่ม ที่กระทำมาอย่างต่อเนื่องนั้น แม้จะไม่มีนโยบายในการเลิกจ้างพนักงาน แต่ก็จำเป็นต้องระงับการว่าจ้าง ทั้งที่บรรจุใหม่และทดแทนพนักงานเก่าที่ลาออกไป ก็มีอันต้องยุติลง ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เหลืออยู่เพิ่มมากขึ้น

จากการกำหนดนโยบายดังกล่าว ก่อให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน จากการสำรวจในช่วงปลายปี พ.ศ. 2551 ถึงต้นปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีพนักงานลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉลี่ยร้อยละ 10-20 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยเหตุผลที่ลาออก คือ การได้งานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 80, ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 5 และเหตุผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ15 จากการที่องค์กรต้องสูญเสียพนักงานไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากสาเหตุจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ อาจเป็นเพราะอัตราการเข้างาน- การลาออกจากงานของพนักงานสูงซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทำให้การผลดำเนินงานมีประสิทธิภาพแลประสิทธิผลผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเจริญเติบโตขึ้นได้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

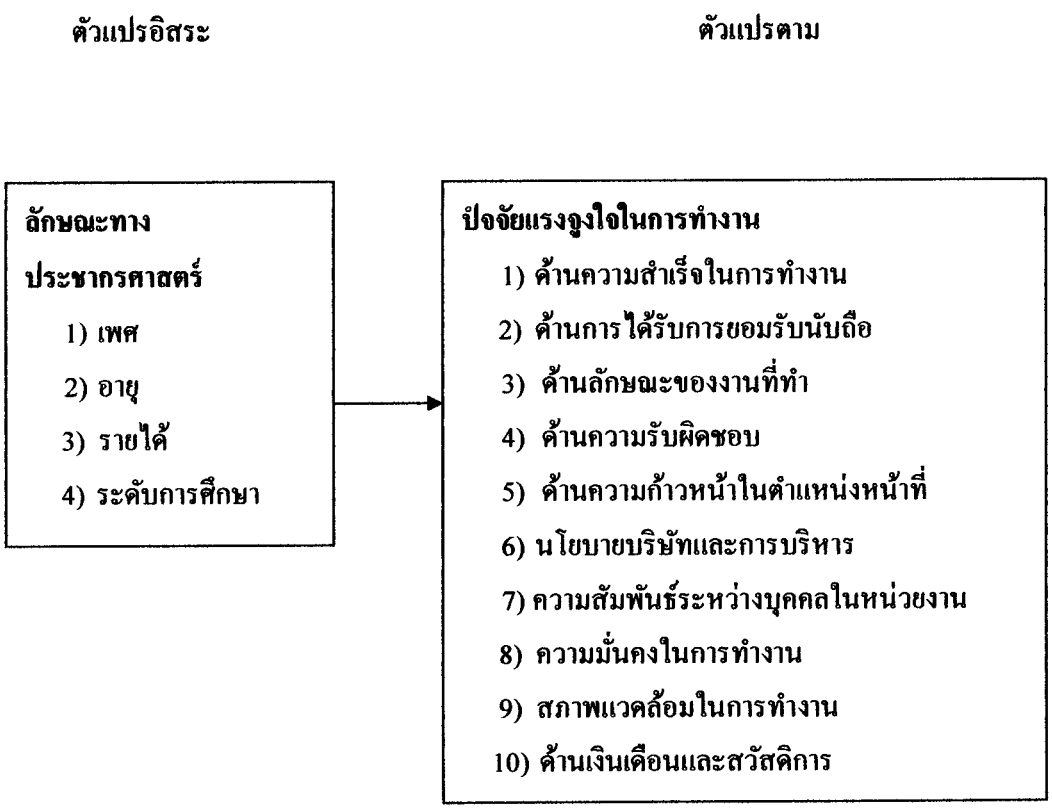
2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันในโลกาภิวัตน์

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยในฐานะที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้ประมวลความคิดการบริหารจัดการบริษัทมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดโดยได้พิจารณาใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงานที่บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่ง โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดจากทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ทฤษฎีสองปัจจัย Tow Fartor Theory
(นิรัฐฐา รุจิราวัชระ 2540 : 20) , มาสโลว์ Maslow (1943 : 370)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานของการวิจัย

4.1 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.2 พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.3 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.4 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.5 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.6 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร จะทำการศึกษาจากพนักงานในบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำกัด ที่มีสัญชาติไทย จำนวน 200 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2553

5.2 ขอบเขตของเนื้อหา ศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการควบคุม การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน และแนวคิดจากทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ทฤษฎีสองปัจจัย Tow Fartor Theory (นิรัฐฐา รุจิราวัชระ 2540 : 20) , มาสโลว์ Maslow (1943 : 370)

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1) **เพศ**

2) อายุ

3) **รายได้**

4) ระดับการศึกษา

5) ระยะเวลาการทำงาน

6) ระดับตำแหน่งงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ

4) ด้านความรับผิดชอบ

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

6) นโยบายบริษัทและการบริหาร

7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน

8) ความมั่นคงในการทำงาน

9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

10) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยเริ่มทำการศึกษาตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2552 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2553

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

6.1 บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึง บริษัทที่ประกอบชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 140 หมู่ 2 ถนน อุดมสรยุทธ์ ตำบล คลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา 13160 โทรศัพท์ 035-279460-1

6.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน

6.3 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 ระดับตำแหน่ง หมายถึง พนักงานสัญชาติไทยทุกระดับ ในบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 140 หมู่ 2 ถนน อุดมสรยุทธ์ ตำบล คลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โทรศัพท์ 035-279460-1ประจำเดือนกุมภาพันธุ์ 2553 มีจำนวน 200 คน ปัจจุบันแบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ

1) ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป หมายถึง ผู้บริหารงานระดับสูง

2) ผู้จัดการ หมายถึงผู้บริหารระดับกลาง

3) หัวหน้ากลุ่มงาน หมายถึงผู้บริหารระดับต้น

4) วิศวกร หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการผลิต และ เครื่องจักรกลในบริษัท

5) ช่างเทคนิค หมายถึง ผู้ดูแลเครื่องจักรกลในบริษัท

6) พนักงาน หมายถึง ผู้ประกอบชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคคลากรในองค์กรต่อไป

7.2 ให้องค์กรได้ตระหนักถึงพื้นฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและนำมาใช้ปรับปรุงด้านต่าง ๆที่ส่งผลให้มีการทำงานมีประสิทธิภาพ

7.3 เป็นแนวทางให้กับบริษัทต่างๆ ที่สนใจนำไปเป็นแนวทางที่จะนำไปปรับปรุงองค์กรให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภา

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง " ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด " มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) ความหมายของแรงจูงใจ

2) ประเภทของแรงจูงใจ

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

4) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

5) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของแรงจูงใจ

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และคาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982 : 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545:7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การมากขึ้น

ราณี อิสิชัยกุล (2549:275) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า "แรงจูงใจ" มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า "Movere" ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า"to move"อันมีความหมายว่า "เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ" (To move a person to a course of action)

ธิดา สุขใจ (2549:8)อธิบายว่า"แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงสิ่งใดๆที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีมูลเหตุจูงใจคือความต้องการ

บรรยงค์ โตจินดา(2542:249)ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือการที่ผู้บริหารพยายามที่จะดำเนินการให้พนักงานเกิดความต้องการทำงานและให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547:11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่าง

แจ็คสัน และชูเลอร์ (Jackson and Schuler, 2003:446) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนในการกระทำนั้นๆ

สมใจ ลักษณะและคณะ (2549:63) กล่างถึงแรงจูงใจ ว่าคือ แรงกระตุ้นผลักดันชี้นำให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืองดเว้น ไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สาโรช เนติธรรมกุล (2549:266) สรุปว่า แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้จูงใจต้องการ โดยอาศัยความต้องการของผู้ถูกจูงใจเป็นสื่อ

เซอร์โต้ (Certo, 2549:241) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการสร้างแรงขับจากภายในตัวบุคคลเพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายบางประการ

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546:270) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันที่มีผลกำหนดทิศทางพฤติกรรมของคนในองค์กร กำหนดความทุ่งเทที่จะมีต่องาน ตลอดจนกำหนดความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคในงาน

เฮอร์ซัม และซิมส์ (Herzum and Sims, 2003:315) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออก โดยวิธีต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้คนทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าปกติธรรมดา จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้นมีทิศทางมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดหมายใดนอกจากนี้พฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้นยังเป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสามารถทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2. ประเภทของแรงจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 320-320) ได้แบ่งประเภทความพึงพอใจออกเป็น 2 ประเภท

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่มองเห็นได้ชัดเจนและมีอิทธิพลโดยรวมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย

1) สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งที่มีผลทางตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรฐาน

2) สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเป็นต้น

2.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non – Finaacial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นการสนองตอบต่อความต้องการด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีอาสก้าวหน้าในการทำงานที่เท่าเทียมกัน และ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือ

แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที แต่จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว, กระหาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation) นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับพราะมีความเชื่อว่าพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

นิรัฐฐา รุจิราวัชระ (2540: 20) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยไว้ดังนี้

4.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

เป็นปัจจัยภายในบุคคล เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกหรือในจิตรใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงานการขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใดแต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความพึงพอใจ และปราบปลื้มในผลความสำเร็จของงานนั้น

2)การได้รับการยอมรับนับถือ(Recognition)หมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในการได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibiliy of Grow) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าทางในทักษะวิชาชีพ

4.1.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงานเป็นต้นปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นการให้ความสนใจต่อปัจจัยอนามัยที่จะจูงใจในการทำงานก็ตามถึงแม้จะมิได้เป็นปัจจัยสำคัญ
ปัจจัยอนามัยได้แก่

1) เงินเดือน(Salary)หมายถึงจำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

5) ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมานถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

7) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมานถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือ ความยั่งยืนของอาชีพ

8) การปกครองบังคับบัญชา(SupervisionTechnical)หมายถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน

9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือ ไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเรา

10) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงการจัดการ หรือการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภานในองค์กร

จะเห็นว่าปัจจัยอนามัยมิใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในการทำงานที่ทำอยู่เท่านั้น(ปัจจัยอนามัยจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ)

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (อ้างถึงใน สุนันท์ แกล้วกล้า 2542: 14-18) เป็นแนวความคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารและจัดการบุคลากรในองค์กรที่ชี้นำการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้มีลักษณะสุขอนามัยต่อการทำงานเพื่อให้สงวนรักษาคงสภาพผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กรไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานเพราะการจัดองค์ประกอบสุขอนามัยจะช่วยกำจัดความรู้สึกไม่พอใจงานออกไปจากบุคลากรแต่ละบุคคลากรจะมีผลผลิตในการทำงาน(Productive)จะต้องอาศัยการจัดกาองค์ประกอบสิ่งจูงใจในเนื้องานให้เหมาะสมคนจึงจะรักพอใจงานเป็นที่มาของการสร้างผลงานที่น่าพอใจ ทฤษฎีนี้มีจุดเด่นที่แยกสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจในงานกับสิ่งที่ทำให้พอใจในงานไว้เป็น 2 ส่วนแตกต่างกันไม่เกี่ยวข้องกัน คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจที่ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน

จากทฤษฎีของ เฮอร์ซเบร์ก Herzberg กล่าวได้ว่า ปัจจัยจูงใจหรือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะเกี่ยวกับองค์ประกอบเรื่องเนื้อหาหรือลักษณะของงาน ความสำเร็จ การยอมรับและยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า หรือ กล่าวได้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจหากองค์ประกอบเหล่านี้เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่าระดับที่ยอมรับได้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ทำและไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจงานที่ทำเลยถ้าหากงานไม่ใช่ความก้าวหน้าความท้าทายความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอนามัยมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิด

ความไม่พึงพอใจขึ้นกล่างเมื่อพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้การตอบสนองปัจจัยนี้อย่างเพียงพอการที่เฮอร์ซเบอร์ก Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า " ปัจจัยอนามัย" เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ทำหน้าที่คล้ายกับหลักการอนามัยทางจิตใจเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติการต่อสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้แก่นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา โครงสร้าง เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานเมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่าระดับที่ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาว่าเป็นระดับที่ยอมรับจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแต่เมื่ออยู่เท่ากับหรือสูงกว่าระดับที่ยอมรับความไม่พึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นเพียงแต่นำไปสู่สภาวะที่เป็นกลางเท่านั้น

ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มาจากตัวพนักงานไม่ใช่ผู้บริหารดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อปัจจัยอนามัยที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและไม่ได้ช่วยจูงใจพนักงานและเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจผู้บริหารจึงควรที่จะพิจารณาแนวปฏิบัตินี้

1)ผู้บริหารตรวจสอบแก้ไขปัจจัยอนามัยที่ส่อว่าจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจตั้งแต่สาเหตุของความไม่พึงพอใจในการทำงานให้ลดน้อยลง เช่นการจิจารณาจ่ายเงินเดือนให้เพียงพอกับความต้องการการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมจนเกิดสภาพที่เรียกว่าการลดความไม่พึงพอใจ(NoDissatisfaction)ตรงกันข้ามหากผู้บริหารหาปัจจัยอนามัยได้ไม่ดีองค์กรอาจประสบปัญญา เช่น เกิดความขัดแย้ง การขาดงาน หรือ อัตราการเข้าออกสูง

2) ผู้บริหารควรสร้างเสริมปัจจัยจูงใจให้มากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการควบคุม เช่น โอกาสประสบผลสำเร็จในงาน การยอมรับ การเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้นผู้บริหารจึงสร้างปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารไม่ควรคาดหวังมากเกินไปในผลของการจูงใจจากการลงทุน เช่น ปรับปรุงห้องทำงานห้องพักผ่อนหรือการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นเพราะเป็นปัจจัยอนามัย ตรงกันข้ามผู้บริหารควรให้ความสนใจหรือมุ่งไปที่เนื้องานเพื่อการจูงใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานหรือโอกาสการพัฒนาพนักงานโดยใช้แนวทางการเพิ่มความสามารถของงาน (Job Enrichment) ที่เป็นการเพิ่มหรือการขยายคุณภาพของงาน เช่น เพิ่มความรับผิดชอบในงาน การออกแบบงานให้เกิดผลสำเร็จของงานชัดเจน การเพิ่มโอกาสให้ก้าวหน้า ซึ่งดีกว่าการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ความพึงพอใจในงาน (Performance satisfaction)

⇩

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

- ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- การยอมรับ (Recognition)
- เนื้องาน (The work itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้าในงาน (Advancement and Growth)

ความไม่พึงพอใจในงาน (Performance dissatisfaction)

⇩

ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)

การบังคับบัญชา (Supervisor)

ความสัมพันพธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

(Interpersonal relationship)

ความมั่นคงในงาน (Job Security)

เงินเดือน (Pay)

สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition)

นโนบายและการบริหารขององค์กร

(Company Policies)

ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจการทำงานแนวความคิดของเฮอรเบอร์ก

4.2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory)

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546:272-273) ได้อธิบายลำดับขั้นของมาสโลว์ไว้ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกสุด ซึ่งเป็นไปเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย บริษัทจะต้องให้เงินเดือนที่เพียงพอที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเมื่อได้ในสิ่งเหล่านี้แล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไป

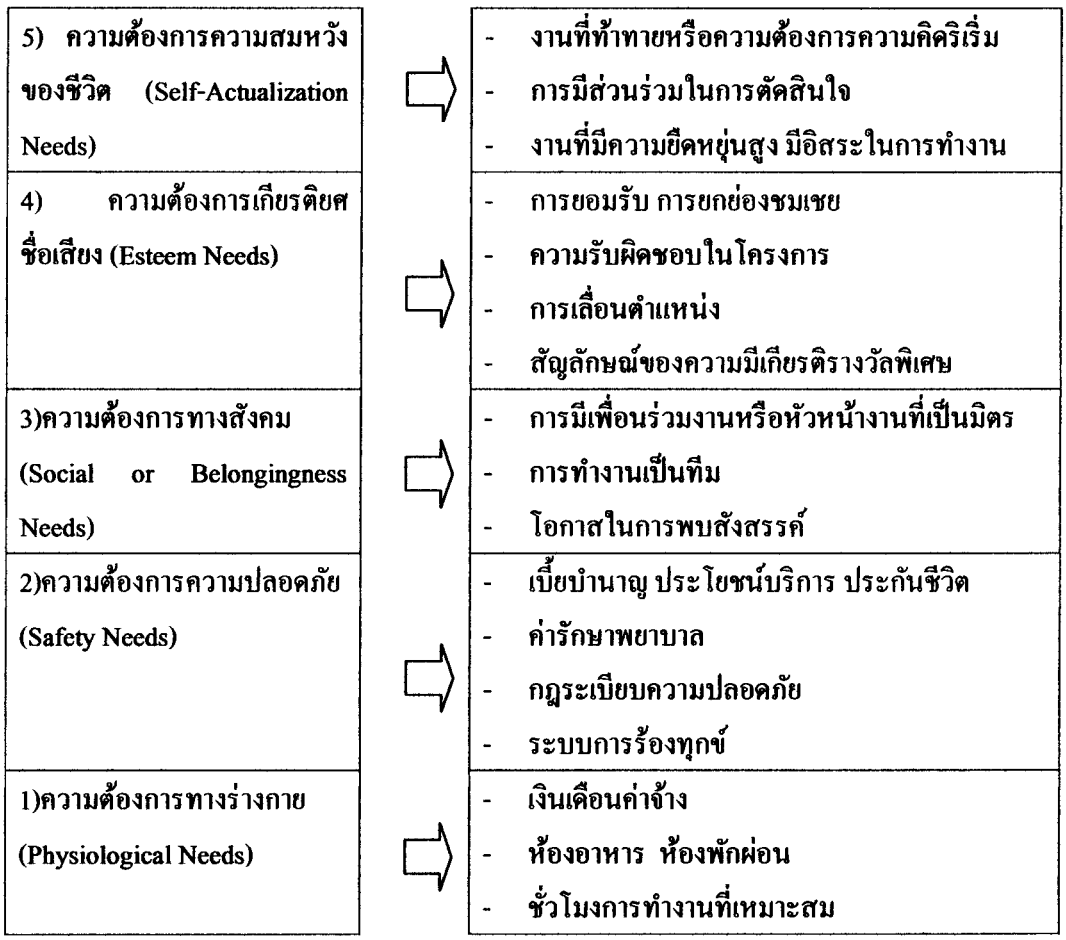
2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกปลอดภัยมั่นคงปราศจากความกลัวและหวาดระแวงเป็นความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้วบริษัทอาจให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสหภาพแรงงาน เพื่อจะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย เมื่อบรรลุในสิ่งเหล่านี้แล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นจะตามมา

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์และได้รับความสัมพันธ์และการยอมรับจากผู้อื่นเป็นความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์บริษัทอาจกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคมเช่น การมีงานเลี้ยงของบริษัท เป็นต้น

4)ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง(EsteemNeeds)เป็นความต้องการที่จะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและได้รับการยกย่องนับถือชื่นชมและเห็นความสำคัญจากบุคคลอื่นเป็นความต้องการระดับที่สี่ บริษัทอาจจัดให้มีการประกาศ "บุคคลดีเด่น" ประจำเดือน เป็นต้น

5)ความต้องการความสมหวังของชีวิต(Self-ActualizationNeeds) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ระดับสูงสุดของศักยภาพของตนต้องการเห็นความสำเร็จและความเติบโตของตนเองตลอดจนทำสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้ให้เป็นความจริงบริษัทต้องพยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายให้แก่พวกเขา

ลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด ภายหลักจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างคบถ้วนแล้วมนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของ มาสโลว์

4.3. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Need Theory)

Robbins (2548:44) กล่าวว่า เดวิด แมคเคลแลนด์และคณะ ได้เสนอตามความต้องการ 3 ประการ สัมพันธ์กันในการทำงาน เราเรียกทฤษฎีนี้ว่า "ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์" คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คือความต้องการ ที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุด เพื่อประสบความสำเร็จ บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ

2)ความต้องการอำนาจ (Need of power) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความต้องการมีอำนาจ และอาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

3) ความต้องการความผูกพัน (Need of affiliation) เป็นความต้องการมิตรภาพและสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดซึ่งกันและกัน บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ซึ่งความผูกพันจากความรักทำให้มีความสุขและมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมซึ่งจะทำให้เกิดความทุกข์

การศึกษาของแมคเคลแลนด์ดังกล่าวเห็นได้ว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงานช่วยให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานที่มีความต้องการตามทฤษฎีนี้สูงเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือรางวัลเป็นสิ่งของอาจไม่สามารถดึงดูดใจได้พอ ซึ่งสิ่งที่ต้องการคือลักษณะงานที่เปิดโอกาส ให้ได้รับความสำเร็จ

4.4 ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์

ทฤษฎีความเสมอภาค(Equity Theory) ของสเตซี อดัมส์ (Stacy Adams) กล่าวว่า ความเสมอภาคหมายถึง ความเชื่อว่าพนักงานจะได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรมชาติจากผู้บริหาร เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนไม่ได้รับการดูแลอย่างเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคลนั้นจะพยายามจำกัดความไม่สบายใจ และพยายามสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น โดยการแสดงพฤติกรรมต่างๆดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจพนักงานที่รับรู้ความไม่เสมอภาคให้พนักงานอยากทำงานต่อไป และพนักงานที่รับรู้ความเสมอภาคให้รักษาสถานภาพเดิมไว้

พนักงานจะรับรู้ความเสมอภาคและความไม่เสมอภาคโดยการพิจารณาอัตราส่วนระหว่างปัจจัยที่ให้กับงาน (Input) หรือคือความพยายามที่ตนได้มอบให้องค์การ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความอุตสาห และความจงรักภักดี กับปัจจัยที่ได้จากงาน (Outcomes) คือสิ่งที่ได้รับหรือผลตอบแทนจากการทำงานเช่นเงินเดือนสภาพแวดล้อมการทำงานการยอมรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งรางวัลตอบแทนทางด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ ประกาศเกียรติคุณโดยนำอัตราส่วนของตนเองไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานและพนักงาน อื่นๆในองค์การ หรือแม้แต่พนักงานในองค์การอื่นๆ

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่เป็นจำนวนมาก ในที่นี้ได้นำมาเสนอเฉพาะผลงานวิจัยในประเทศไทยโดยสังเขป ดังนี้

รชพร รัตนาวิวัฒน์พงศ์ (2545:บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยทั้ง 8 ด้านคือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงของบริษัท ความมีชื่อเสียงของบริษัท ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ การยอมรับยกย่อง และนโยบายการบริหารของบริษัท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและจากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานนอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านดังกล่าวข้างต้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานบรรยากาศในการทำงานและการปกครองของผู้บังคับบัญชายังเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทตัวแทนโฆษณาเป็นอย่างยิ่ง

วรางคณา ชาญศิริวัฒน์ (2545:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพสามิตในกรุงเทพมหานครพบว่าข้าราชการกรมสรรพสามิตในกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและทุกปัจจัยที่ปรึกษาทั้ง8ด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ได้แก่ปัจจัยความก้าวหน้าของงานนโยบายการบริหารงานขององค์การผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลการบังคับบัญชาลักษณะงานที่ปฏิบัติแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีเพียง 3 ปัจจัย เรียงลำดับดังนี้ ความก้าวหน้าของงาน นโยบายการบริหารงานขององค์การ ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ กลุ่มอายุประสบการณ์การทำงานการศึกษาและรายได้แล้วความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพสามิต ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จุไรรัตน์ นันทเสนา (2544,บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลรัตนราชธานี พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความสัมพันธ์ในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

สุรศรี ส่งเสริมสุจริต (2543:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทเอเบิลอินดัสตรีส์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง แต่หากแยกพิจารณาพบว่าระดับความพึงพอใจมาก 2 ระดับ คือ ระดับสูงได้แก่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในสถานภาพของตนและองค์การ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านบริหารงานระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีเพียงอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจ นอกนั้นไม่พบว่าเพศ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันและประเภทของงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมบัติ เสนีย์วงค์ ณ อยุธยา (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหาร

ชรัช ปานสุวรรณ(2540:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย พบว่า อาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางปัจจัยที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปัจจัยที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ รายได้ประจำและผลประโยชน์

นิรัฐฐา รุจิราวัชระ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของวิทยาจารย์ในวิทยาลัย บรมราชชนนี กระทรวงสาธารณะสุข พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิทยาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวิทยาจารย์ที่มี อายุ เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน ซึ่งทำให้มีปัจจัยต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน

สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของนายทหารสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ในสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับต่ำ ปัจจัยคือ นโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นรายได้และผลประโยชน์และความสำเร็จในการทำงานส่วนอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยคือ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรับผิดชอบ

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและมี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน

นภัสวรรณ ภู่เจริญ(2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง:ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหารพบว่าข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางสังกัดกองบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามอายุระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับต่ำแหน่ง ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

พรชัย ทิฆัมพรวรรณ(2542:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.ที. เคมิคอลส์ จำกัด พบว่าพนักงานในแผนก Nonpenincilin,Non-sterile มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงานในระดับมากพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำและการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลางพอใจในความก้าวหน้าในระดับน้อยในส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ทั้งในด้านความมั่นคงในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านสภาพ

การทำงานและด้านค่าจ้างยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจต่างกัน

วัลลภ แดงใหญ่, พันเอก (2542:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่า สังกัดกองทัพบก พบว่าอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสังกัดกองทัพบกมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนเหล่าตามปัจจัยพื้นฐานพบว่าอาจารย์โรงเรียนเหล่าที่มียศต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05ชุดปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสังกัดกองทัพบกได้มากที่สุดประกอบด้วยปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงานปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ทุกปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่า สังกัดกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สฤษดิ์พงษ์ กันศิริ,ร้อยเอก (2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และภูมิลำเนาเดิม ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนระยะเวลาที่รับราชการมีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและชั้นยศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ธนเศรษฐ์ โลทารักษ์พงษ์ (2544,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วี.ที.การ์เมนท์จำกัด พบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้นมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจปานกลาง คือปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมาก

รักษณีย์ มหานพวงค์ชัย(2544,บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด(ประเทศไทย)จำกัด(มหาชน)

พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับมาก นอกนั้นมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมาคือ ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและด้านค่าจ้างและสวัสดิการตามลำดับ

จิตรา สุรารักษ์ (2545:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการในงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับ (x เท่ากับ 3.47) โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความพึงพอใจในปัจจัยที่เหลือในระดับปานกลาง ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน โดยพบว่าพนักงานที่อายุและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจต่างกันพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ0.05

กฤษณ์ ขำสกุล(2546:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอมเทค จำกัด พบว่า (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านมีเพียง 4 ด้านเท่านั้น ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนด้าน ส่วนด้านการได้รับการยอมนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง(2)การทดสอบสมมุติฐาน มีปัจจัยเรื่องเพศเท่านั้น ที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

กัลยา ปานเค(2546:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษากรณี บริษัท ทรานสโป อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (x เท่ากับ 3.634) จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ และอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงาน เงินเดือน และสวัสดิการตามลำดับ

วิลาวรรณ พยาน้อย(2546:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่า (1) ข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง(2)ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกปัจจัยได้แก่นโยบายและการบริหารงานลักษณะงานสภาพแวดล้อมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผลตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อรวรรณ ด่านชาญชัย (2546:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (xเท่ากับ 3.23) เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลจากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีภูมิหลังส่วนบุคลต่างกันพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อารีรัตน์มณีรัตน์(2547:บทคัดย่อ)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงรายพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลางซึ่งมีด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือและสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานตามบทบาทของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงรายทั้ง6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคล คือเพศ อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กวี แย้มกลีบ (2550:บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาคาฮาชิโคราช(1995) จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาคาฮาชิโคราช (1995) จำกัดตามแผนกงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน

ลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ณรงค์ เอี่ยมสม (2548:บทคัดย่อ) ศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นเปรียบเทียบระหว่างช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทยอยู่ในระดับปานกลางแต่ปัจจัยค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สถานภาพ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ของช่างอากาศยานบริษัทการบินไทยมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าช่างอากาศยานกองบินตำรวจปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าการนิเทศนโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานความสำเร็จและความมีชื่อเสียงขององค์กรการยอมรับนับถือความรับผิดชอบและลักษณะงานมีระดับคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันและปัจจัยสภาพความเป็นอยู่ระดับคะแนนเฉลี่ยของช่างอากาศยานกองบินตำรวจสูงกว่าช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย

ธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550:บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งพบว่าพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีรับรู้บรรยากาศในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวมระดับปานกลาง และพนักงาน 1 ใน 3 มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว แบบหาข้อมูลหยั่งรู้ แบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และแบบทำงานอย่างมีแผน (INTJ)การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันธ์การรับรู้บรรยากาศด้านความรับผิดชอบบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผนและเพศสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานได้ในภาพรวมของพนักงานได้โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานได้ในภาพรวมคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการการรับรู้บรรยากาศด้านความรับผิดชอบและเพศสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานได้โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีที่สุดคือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผนสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานได้โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่อำนาจได้ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน

สายชล จันทร์เพ็ญ (2540:บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งกำนัน พบว่า กำนันในจังหวัดในภาคกลางโดยรวมมีแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง

กำนันในระดับที่สูง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรต่างๆ คือ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ จำนวนเครือญาติในตำบลที่ดำรงตำแหน่ง การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของกำนันแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง ส่วนการสนับสนุนเข้าดำรงตำแหน่งจากบุคคลอื่นและอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งกำนัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยมองหาโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นว่ามีสาเหตุมาจากตัวแปรอะไรบ้าง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หมายถึง พนักงานทุกระดับของ บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 200 คน จำแนกตามตำแหน่งดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

หน่วย : คน

ตำแหน่ง	ประชากร
ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป	1
ผู้จัดการ	1
หัวหน้ากลุ่มงาน	7
วิศวกร	4
พนักงาน	180
ช่างเทคนิค	7
รวม	**200**

1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาจะได้จากการสุ่มตัวอย่าง แบบ Stratified Random Sampling โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้ขนานตัวอย่างของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิดอล (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าคลาดเคลื่อน

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$= \frac{200}{1 + 200(0.05)^2}$$

$$= \frac{200}{1.50}$$

= 133 คน

1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน จากจำนวนประชากร 200 คน โดยใช้วิธีการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามหน่วยงาน แล้วสุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling ซึ่งกำหนดประชากรที่สุ่มจากแต่ละชั้นภูมิให้ได้สัดส่วนกับประชากรดังนี้

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วย : คน

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง %	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป	1	0.67	1
ผู้จัดการ	1	0.67	1
หัวหน้ากลุ่มงาน	7	4.66	4
วิศวกร	4	2.66	3
พนักงาน	180	119.7	120
ช่างเทคนิค	7	4.66	4
รวม	200	133	133

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประเภทมาตรประมาณค่าแบบลิเคร์ท (Likert Rating Scales) แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน รูปแบบของคำถามนั้นเป็นคำถามปลายปิด โดยการเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scales) มีการกำหนดระดับในแต่ละข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่นๆ รูปแบบของคำถามนั้นเป็นคำถามปลายเปิด

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด โดยศึกษาข้อมูลจาก

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการออกแบบสอบถามไปยังกลุ่มพนักงาน 133 ตัวอย่าง และมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1.1นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างโดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและวิธีการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อย ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการหาค่าสถิติ F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน เกณฑ์การแปลความหมายระดับความพึงพอใจในการทำงานคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้สูตรต่อไปนี้ (Best, 1977:174)

สูตรการกำหนดช่วงคะแนน = ค่าคะแนนสูงสุด - ค่าคะแนนต่ำสุด
ระดับการแบ่ง

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปรความหมายระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ช่วงคะแนน	ความหมาย (ระดับแรงจูงใจ)
1.00 – 1.80	**มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด**
1.81 – 2.60	มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในระดับน้อย
2.61 – 3.40	**มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในระดับปานกลาง**
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก
4.21 – 5.00	**มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในระดับมากที่สุด**

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Surver) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตาราง และการบรรยายประกอบ โดยเรียงลำดับผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ตามสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปรความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆในการแปรความหมายดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

F แทน ค่าสถิติ F – distribution

t แทน ค่าสถิติ t – distribution

Sig. แทน ความน่าจะเป็นที่จะยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 133 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (133)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
1.1 ชาย	20	15
1.2 หญิง	113	85
2. อายุ		
2.1 อายุระหว่าง 18-25 ปี	52	39.1
2.2 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี	43	32.3
2.3 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี	30	22.6
2.4 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี	7	5.3
2.5 อายุระหว่าง 41 - 45 ปี	-	-
2.6 อายุ 46 ปี ขึ้นไป	1	0.8
3. รายได้ต่อเดือน		
3.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	47	35.3
3.2 รายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท	79	59.4
3.3 รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	4	3.0
3.4 รายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท	3	2.3
3.5 รายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท	-	-
3.6 รายได้มากกว่า 50,001 บาท	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (133)	ร้อยละ (100)
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ม3- ม6 หรือเทียบเท่า	80	60.2
4.2 ปวส. หรือเทียบเท่า	28	21.1
4.3 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	24	18
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.8
5. ระยะเวลาการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	63	47.4
5.2 มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	31	23.3
5.3 มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	26	19.5
5.4 มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10 ปี	7	5.3
5. 5 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	6	4.5
6. ตำแหน่งงาน		
6.1 ช่างเทคนิค / พนักงาน	124	93.2
6.2 วิศวกร	3	2.3
6.3 หัวหน้ากลุ่มงาน	4	3
6.4 ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	0.8
6.5 ผู้จัดการ	1	0.8

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 133 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ดังนี้

1) เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิงมีมากกว่าชาย จำนวนที่มากที่สุดคือ 113 คนคิดเป็นร้อยละ 85 และเป็นชายจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ15

2) อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 52 คนคิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคืออายุ 26-30 ปี จำนวน 43 คน ติดเป็นร้อยละ 32.3 อายุ 30-35 ปี

จำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 22.6 อายุ 36-40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และอายุมากกว่า 46 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

3) รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทมีจำนวนมากที่สุดคือ 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3 รายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ รายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทไม่มี และ รายได้มากกว่า 50,001 บาทไม่มี

4) ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษา ระดับ ม3- ม6 หรือเทียบเท่ามีจำนวนมากที่สุดคือ 80 คนคิดเป็นร้อยละ 60.2 ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 21.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18 สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

5)ระยะเวลาการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

6) ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ช่างเทคนิค / พนักงานมีจำนวนมากที่สุด 124 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3 วิศวกร จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.3 ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และ ผู้จัดการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ใน 10 ด้าน คือ

1) ความสำเร็จในการทำงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

6) นโยบายการบริหาร

7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

8) ความมั่นคงในการทำงาน

9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

10) เงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในภาพรวมแสดงดังตารางที่ 4.2 และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน แสดงดังตารางที่ 4.3 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
8.ความมั่นคงในการทำงาน	3.81	0.91	มาก
4.ความรับผิดชอบ	3.81	0.80	มาก
6.นโยบายการบริหาร	3.73	0.83	มาก
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.88	มาก
7.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.63	0.93	มาก
1.ความสำเร็จในการทำงาน	3.59	0.79	มาก
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	0.87	มาก
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.86	ปานกลาง
10. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.31	1.01	ปานกลาง
5.ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.29	0.96	ปานกลาง
รวม	3.59	0.88	มาก

จากตารางที่4.2 พบว่าในภาพรวมพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน มีแรงจูงใจการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 และ SD. = 0.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในระดับมากมี 7 ด้าน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร ลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
งานของท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.60	0.76	มาก
ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน	3.63	0.85	มาก
ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ	3.45	0.81	ปานกลาง
ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.68	0.77	มาก
รวม	3.59	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 และ SD. = 0.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก มี 3 ข้อ ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน งานของท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มี 1 ด้าน คือ ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.42	0.91	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.56	0.78	ปานกลาง
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในผลสำเร็จของงาน	3.36	0.87	ปานกลาง
งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป	3.69	0.89	ปานกลาง
รวม	3.51	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.51 และ SD. = 0.86)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในผลสำเร็จของงาน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.53	0.94	มาก
งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.59	0.87	มาก
หน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้ชัดเจน	3.73	0.87	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.80	0.87	มาก
ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้	3.71	0.87	มาก
รวม	3.67	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67 และ SD. = 0.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้ชัดเจน ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ให้อย่างชัดเจน	3.89	0.76	มาก
ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะประสบปัญหา	3.99	0.86	มาก
ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินในงานของตนเองอย่างเหมาะสม	3.56	0.87	มาก
ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.05	0.72	มาก
ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ	3.55	0.81	มาก
รวม	3.81	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81 และ SD. = 0.80)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกข้อ ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะประสบปัญหา หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ให้อย่างชัดเจน ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินในงานของตนเองอย่างเหมาะสม ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ท่านรู้สึกว่า การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม	3.18	0.99	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่	3.40	0.94	ปานกลาง
รวม	3.29	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29 และ SD. = 0.96)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ท่านรู้สึกว่า การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
บริษัทของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.82	0.85	มาก
ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน	3.72	0.81	มาก
บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.66	0.84	ปานกลาง
รวม	3.73	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73 และ SD. = 0.83)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ระดับมาก 2 ข้อ บริษัทของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ระดับปานกลางมี 1 ข้อ บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
ทุกๆ ส่วนงานในบริษัทของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.58	0.84	มาก
ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ	3.59	0.87	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตร อันเป็นการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.68	0.92	มาก
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นอยู่เสมอ โดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานพิธีการ เป็นต้น	3.71	0.97	มาก
ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	3.58	1.03	มาก
รวม	3.63	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63 และ SD. = 0.93)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากมี 4 ข้อ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นอยู่เสมอโดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานพิธีการ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตรอันเป็นการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้

ทุกๆ ส่วนงานในบริษัทของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
บริษัทของท่ามีความมั่นคงในการดำเนินงาน	3.77	0.92	มาก
ท่านสามารถฝากความหวังและอนาคตการทำงานกับหน่วยงานไปได้อีกยาวนาน	3.77	0.93	มาก
หน่วยงานของท่านมีการเติบโตโดยมีผลกำไรอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.87	มาก
รวม	3.81	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81 และ SD. = 0.91)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ระดับมากทุกข้อ หน่วยงานของท่านมีการเติบโตโดยมีผลกำไรอย่างต่อเนื่อง ท่านสามารถฝากความหวังและอนาคตการทำงานกับหน่วยงานไปได้อีกยาวนาน บริษัทของท่ามีความมั่นคงในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
สถานที่ทำงานมีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอ เอื้อต่อการทำงานโดยสะดวก	3.55	0.87	มาก
รวม	3.55	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55 และ SD. = 0.87)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกสถานที่ทำงานมีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ จำเป็นและเพียงพอ เอื้อต่อการทำงานโดยสะดวก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\overline{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.41	0.99	มาก
ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.47	0.91	มาก
ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ	3.46	1.01	ปานกลาง
โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน	3.14	1.05	ปานกลาง
ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.07	1.07	ปานกลาง
รวม	3.31	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.31 และ SD. = 1.01)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ข้อ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี และ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก 2 ข้อ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ตามสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอลที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	20	3.36	0.80	2.001	0.179
	หญิง	113	3.63	0.79		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	20	3.57	0.86	0.826	0.468
	หญิง	113	3.50	0.86		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	20	3.64	0.77	0.541	0.519
	หญิง	113	3.68	0.90		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	20	3.69	0.72	0.64	0.515
	หญิง	113	3.82	0.75		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ชาย	20	3.37	0.90	0.338	0.703
	หญิง	113	3.27	0.98		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	20	3.61	0.88	0.702	0.542
	หญิง	113	3.75	0.83		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	20	3.50	0.78	0.904	0.498
ในหน่วยงาน	หญิง	113	3.65	0.94		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	20	3.60	0.91	1.420	0.317
	หญิง	113	3.84	0.90		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	20	3.50	0.69	0.073	0.787
	หญิง	113	3.56	0.91		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ชาย	20	3.45	0.75	0.501	0.576
	หญิง	113	3.37	1.17		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig
ภาพรวม	ชาย	20	3.18	0.90	0.794	0.510
	หญิง	113	3.62	0.90		

จากตารางที่ 4.13 พบว่าในภาพรวมพนักงานพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจการทำงานไม่ต่างกันจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	18-25 ปี	52	3.59	0.76	0.562	0.489
	26-30 ปี	43	3.54	0.77		
	30-35 ปี	30	3.69	0.91		
	36-40 ปี	7	3.39	0.72		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.75	0		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	18-25 ปี	52	3.39	0.79	1.815	0.192
	26-30 ปี	43	3.42	0.92		
	30-35 ปี	30	3.82	0.88		
	36-40 ปี	7	3.54	0.64		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.50	0		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	18-25 ปี	52	3.61	0.96	1.328	0.321
	26-30 ปี	43	3.56	0.83		
	30-35 ปี	30	3.93	0.79		
	36-40 ปี	7	3.57	0.89		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	4.40	0		
ด้านความรับผิดชอบ	18-25 ปี	52	3.77	0.84	0.961	0.495
	26-30 ปี	43	3.69	0.73		
	30-35 ปี	30	3.99	0.82		
	36-40 ปี	7	3.94	0.88		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.80	0		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	18-25 ปี	52	3.26	0.94	0.376	0.805
	26-30ปี	43	3.26	0.94		
	30-35 ปี	30	3.38	1.11		
	36-40 ปี	7	3.29	0.72		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.50	0		
ด้านนโยบายและการบริหาร	18-25 ปี	52	3.74	0.84	0.791	0.564
	26-30 ปี	43	3.60	0.83		
	30-35 ปี	30	0.84	0.83		
	36-40 ปี	7	4.00	0.93		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.67	0		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	18-25 ปี	52	3.52	0.94	1.163	0.407
ในหน่วยงาน	26-30 ปี	43	3.58	0.89		
	30-35ปี	30	3.81	0.91		
	36-40 ปี	7	3.83	0.91		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	4.00	0		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	18-25ปี	52	3.67	0.94	1.401	0.243
	26-30 ปี	43	3.75	0.99		
	30-35ปี	30	4.10	0.65		
	36-40 ปี	7	3.86	0.95		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	4.30	0		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18-25 ปี	52	3.46	0.85	0.637	0.637
	26-30 ปี	43	3.49	0.86		
	30-35 ปี	30	3.73	0.91		
	36-40 ปี	7	3.71	1.11		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	4.00	0		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	18-25 ปี	52	3.34	0.94	0.954	0.669
	26-30 ปี	43	3.20	1.01		
	30-35 ปี	30	3.36	1.08		
	36-40 ปี	7	3.71	1.07		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.40	0		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ภาพรวม	18-25 ปี	52	3.54	0.88	0.986	0.469
	26-30 ปี	43	3.51	0.87		
	30-35ปี	30	3.76	0.89		
	36-40 ปี	7	3.69	0.88		
	41-45 ปี	-	-	-		
	46ปี ขึ้นไป	1	3.84	0		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าในภาพรวมพนักงานพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจการทำงานไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

- กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 41-45 ปี ไม่มีพนักงานอายุระหว่างนี้

- กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไปมี 1 ตัวอย่างจึงไม่สามารถนำผลมาวิเคราะห์แรงจูงใจได้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.67	0.84	1.429	0.250
	10,001- 20,000 บาท	79	3.50	0.78		
	20,001 – 30,000บาท	4	4.0	0		
	30,001 – 40,000บาท	3	4.08	0.68		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.54	0.83	1.965	0.262
	10,001- 20,000 บาท	79	3.44	0.87		
	20,001 – 30,000บาท	4	4.12	0.61		
	30,001 – 40,000บาท	3	4.08	0.83		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.67	0.87	0.444	0.753
	10,001- 20,000 บาท	79	3.67	0.91		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.65	0.67		
	30,001 – 40,000บาท	3	3.40	0.69		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.84	0.80	0.138	0.812
	10,001- 20,000 บาท	79	3.79	0.83		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.70	0.60		
	30,001 – 40,000บาท	3	3.73	0.46		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.32	0.92	0.569	0.638
	10,001- 20,000 บาท	79	3.28	1.00		
	20,001 – 30,000บาท	4	2.87	1.03		
	30,001 – 40,000บาท	3	3.67	0.79		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.67	0.80	1.876	0.145
	10,001- 20,000 บาท	79	3.74	0.84		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.83	0.75		
	30,001 – 40,000บาท	3	4.44	0.72		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.74	0.87	0.670	0.586
ในหน่วยงาน	10,001- 20,000 บาท	79	3.56	0.97		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.65	0.70		
	30,001 – 40,000บาท	3	3.60	0.75		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.78	0.91	0.167	0.917
	10,001- 20,000 บาท	79	3.81	0.93		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.81	0.19		
	30,001 – 40,000บาท	3	4.00	1.00		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.53	0.83	0.191	0.902
	10,001- 20,000 บาท	79	3.57	0.91		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.25	0.96		
	30,001 – 40,000บาท	3	3.67	0.58		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.38	0.94	0.843	0.530
	10,001- 20,000 บาท	79	3.24	1.03		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.40	1.24		
	30,001 – 40,000บาท	3	3.80	0.93		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		
ภาพรวม	น้อยกว่า 10,000 บาท	47	3.26	0.78	0.847	0.580
	10,001- 20,000 บาท	79	3.21	0.82		
	20,001 – 30,000บาท	4	3.31	0.58		
	30,001 – 40,000บาท	3	3.48	0.68		
	40,001 – 50,000บาท	-	-	-		
	มากกว่า 50,001บาท	-	-	-		

จากตารางที่ 4.15 พบว่าในภาพรวมพนักงานพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัดที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจการทำงานไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

- กลุ่มตัวอย่างรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาทไม่มีพนักงานมีรายได้ถึง
- กลุ่มตัวอย่างรายได้ระหว่าง 50,001บาทขึ้นไป ไม่มีพนักงานมีรายได้ถึง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอลที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.61	0.79	1.527	0.280
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.48	0.85		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.65	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.52	0.81	2.364	0.352
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.34	0.83		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.64	0.95		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.75	0.87	1.953	0.356
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.63	0.96		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.44	0.80		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความรับผิดชอบ	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.91	0.81	2.667	0.144
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.66	0.79		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.62	0.75		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.36	0.95	1.438	0.368
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.30	1.01		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.02	0.96		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.74	0.84	0.658	0.536
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.63	0.84		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.81	0.78		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.66	0.95	0.769	0.501
ในหน่วยงาน	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.67	0.85		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.46	0.91		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.87	0.89	0.794	0.526
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.65	1.03		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.79	0.79		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.73	0.67	4.275	0.116
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.29	1.12		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.28	1.02		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.44	0.97	2.619	0.217
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.15	1.02		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.03	1.02		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		
ภาพรวม	ม3-ม6 หรือเทียบเท่า	80	3.29	0.79	1.906	0.330
	ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.15	0.82		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	3.15	0.77		
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-		

จากตารางที่ 4.16 พบว่าในภาพรวมพนักงานพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจการทำงานไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 5 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอลที่ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	น้อยกว่า 1ปี	63	3.66	0.81	1.200	0.374
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.47	0.74		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.56	0.82		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.46	0.81		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.79	0.75		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 1ปี	63	3.56	0.88	0.942	0.481
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.29	0.84		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.59	0.85		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.39	0.93		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.71	0.78		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 1ปี	63	3.72	0.89	0.547	0.707
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.50	0.87		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.73	0.92		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.74	0.81		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.67	0.77		
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 1ปี	63	3.91	0.81	2.157	0.81
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.51	0.85		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.93	0.72		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.71	0.72		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.70	0.48		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 1ปี	63	3.28	0.98	1.001	0.411
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.09	0.93		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.54	1.03		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.21	0.92		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.33	0.48		
ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 1ปี	63	3.77	0.91	0.657	0.651
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.59	0.77		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.84	0.76		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.62	0.78		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.72	0.68		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	น้อยกว่า 1ปี	63	3.64	0.98	1.451	0.309
ในหน่วยงาน	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.41	0.83		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.82	0.90		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.68	0.74		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.73	0.75		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 1ปี	63	3.80	0.95	0.945	0.499
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.62	0.87		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	4.00	0.85		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.71	0.99		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	4.05	0.83		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 1ปี	63	3.56	0.91	1.705	0.153
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.39	0.80		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.88	0.71		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.29	1.25		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.17	0.75		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 1ปี	63	3.40	1.02	1.186	0.384
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.15	0.77		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.42	1.21		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	2.89	1.08		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.00	0.66		
ภาพรวม	น้อยกว่า 1ปี	63	3.63	0.91	1.179	0.419
	มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน3ปี	31	3.40	0.83		
	มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน6ปี	26	3.73	0.88		
	มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน10ปี	7	3.47	0.91		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	3.59	0.69		

จากตารางที่ 4.17 พบว่าในภาพรวมพนักงานพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจการทำงานไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 6 พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอลที่ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.57	0.81	0.504	0.733
	วิศวกร	3	4.00	0		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	3.81	0.78		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	4.00	0		
	ผู้จัดการ	1	3.50	0		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.47	0.86	1.337	0.263
	วิศวกร	3	4.16	0.72		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	4.06	0.79		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	3.75	0		
	ผู้จัดการ	1	3.50	0		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.67	0.89	0.682	0.626
	วิศวกร	3	3.60	0.77		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	4.10	0.41		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	3.00	0		
	ผู้จัดการ	1	3.00	0		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.81	0.82	0.453	0.768
	วิศวกร	3	3.60	0.69		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	3.85	0.30		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	4.00	0		
	ผู้จัดการ	1	3.20	0		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.25	0.97	1.109	0.434
	วิศวกร	3	3.33	0.58		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	4.00	0.73		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	4.50	0		
	ผู้จัดการ	1	3.00	0		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.70	0.83	1.266	0.317
	วิศวกร	3	4.11	0.58		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	4.08	0.86		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	5.00	0		
	ผู้จัดการ	1	3.66	0		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.61	0.94	0.738	0.596
บุคคลในหน่วยงาน	วิศวกร	3	3.86	0.23		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	4.00	0.67		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	2.80	0		
	ผู้จัดการ	1	3.62	0.92		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.79	0.92	0.637	0.641
	วิศวกร	3	3.89	0.19		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	4.33	0.77		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	4.00	0		
	ผู้จัดการ	1	3.00	0		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.54	0.89	0.229	0.922
	วิศวกร	3	3.67	0.58		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	3.75	0.50		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	4.00	0		
	ผู้จัดการ	1	3.00	0		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.27	1.01	1.091	0.437
	วิศวกร	3	3.93	0.75		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	3.35	0.70		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	4.80	0		
	ผู้จัดการ	1	3.40	0		
ภาพรวม	ช่างเทคนิค/พนักงาน	124	3.57	0.89	0.804	0.573
	วิศวกร	3	3.82	0.51		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	3.93	0.65		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	4.10	0		
	ผู้จัดการ	1	3.21	0		

จากตารางที่ 4.18 พบว่าในภาพรวมพนักงานพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจการทำงานไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล(ประเทศไทย)จำกัดทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้นทั้งนี้ยังเป็นการช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยโดยอาศัยหลักทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ และสรุปผลตามลำดับการวิจัยดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Descriptive Research) โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารและปฏิบัติงาน ที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 200คนตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) ของ Taro Yamane กำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่าง 133 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรประมาณแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยการนำส่งและรับกลับแบบสอบถามด้วยตัวเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของประชากร ใช้สถิติเชิงพรรณนา(descriptive statistics)เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่และเพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยใช้สถิติt-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

1.3 ผลการวิจัย ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไป

พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน113คน(ร้อยละ85)เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุส่วนใหญ่มีอายุ 18-25 ปี มีจำนวน 52 คน(ร้อยละ 39.1) เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้10,001-20,000บาท มีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 59.4) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษากลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับม3-ม6 หรือเทียบเท่ามีจำนวน 80 คน (ร้อยละ 60.2)เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 47.4) เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับช่างเทคนิค /พนักงาน มีจำนวน 124 คน (ร้อยละ 93.2)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด จำกัด

พบว่าโดยภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน133คนมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจในระดับมาก 7 ด้าน อันดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานรองลงมาระดับปานกลางคือ การได้รับยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย คือ

1. พนักงาน พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานเพศชายและหญิงมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด จำกัดที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด จำกัดที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย)จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไป

2.1.1 เพศ

เพศของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของการศึกษาของถนัดอัชฌากร(2548)อาจเนื่องมาจากพนักงานชายและหญิงต่างต้องการแรงจูงใจในการทำงานเหมือนๆกันเช่นด้านเงินเดือนและสวัสดิการความมั่นคงในการทำงานหรือความก้าวหน้าในงานและองค์กรได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่เท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึงจึงทำให้เพศของพนักงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1.2 อายุ รายได้ และ ระยะเวลาการทำงาน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน รายได้แตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ถนัดอัชฌากร(2548)

2.1.3 ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ถนัด อัชฌากร(2548)

2.1.4 ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ถนัด อัชฌากร(2548)

2.2 ผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้มีการอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ทิพมาศ แก้วซิม (2542) และจุติมา เอี่ยมเสถียร (2549)

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัย ของ พรรณทิพย์ กาลธิยานันท์ (2543)โดยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานซึ่งเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลโดยทั่วไป อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแต่ในขณะเดียวกัน พนักงานก็ต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานต่างๆสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก เนื่องจากพนักงานรู้สึกได้ถึงการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยที่มีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขอบข่ายชัดเจน

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของทิพมาศ แก้วชิม (2542) เนื่องจากในปัจจุบัน บริษัทฯ และผู้บังคับบัญชาให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุมอย่างใกล้ชิด และมักจะได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ซึ่งส่งผลให้ตัวพนักงานเองนั้นพยายามที่จะปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติและความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทในปัจจุบันไม่มีความยุติธรรมและเหมาะสมโดยพนักงานไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมากปัจจุบันบริษัทมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่มีความชัดเจนและบริหารงานได้จริงและมีการแถลงให้พนักงานได้รับทราบโดยทั่วกันอีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและทำความเข้าใจอย่างชัดเจน

2.2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์อันดีและการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานระหว่างทุกส่วนงานภายในบริษัท โดยสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยความรู้สึกสบายใจ และมักจะได้รับคำแนะนำอย่างเป็นมิตรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและมักจะให้ความร่วมมือกับบริษัทเมื่อมีการจัดกิจกรรมต่างๆโดยไม่หลีกเลี่ยง แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานก็รู้สึกถึงช่องว่างระหว่างตนกับผู้บังคับบัญชาในด้านของความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้ไม่กล้าในการที่จะเข้าไปปรึกษาปัญหาอื่นๆ นอกเหนือไปจากเรื่องงาน เช่น ปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

2.2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ศันศนีย์ ศุขสมิติ (2549) เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงของบริษัท และ

รู้สึกว่าบริษัทมีส่วนช่วยในการสร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง และดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลายาวนาน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน

2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และความสะอาดมีความเหมาะสมพอสมควร และสาธารณูปโภคต่างๆ เช่นห้องน้ำและน้ำดื่ม และการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่จำเป็นต่อการทำงานก็มีความเพียงพอในระดับหนึ่งและบริษัทก็อยู่ในพื้นที่ที่พนักงานสามารถเดินทางได้โดยสะดวก

2.2.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง โดยพบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสมกับความรู้ความ สามารถของตน อีกทั้งยังมีความไม่พึงพอใจในผลการประเมินและเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เนื่องจากไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบันและโบนัสที่ได้รับก็ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานจริงของบริษัท ซึ่งความไม่พึงพอใจนี้ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง

3. ข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดแนวทางให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานจนทำให้ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 **บริษัทควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต้องการหรือความปรารถนาที่อยู่ในองค์กรต่อไปโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ที่ใช้ในการทำงานสำหรับพนักงานเข้าใหม่ก่อนที่จะเริ่มให้ปฏิบัติงานจริง และพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อเพิ่มความรู้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน**

3.1.2 ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความน่าอยู่ยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นสำนักงานที่พนักงานมัก
จะนั่งปฏิบัติงานตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารควรจะเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและควรดูแลเรื่องความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานพิจารณาปรับปรุงร้านอาหารให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน รวมถึงน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัย

3.1.3 บริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ความดีความชอบของพนักงานในทุกๆตำแหน่งเพื่อหลีกเลี่ยงการสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถอันเนื่องมาจากการหางานใหม่เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง และมีระบบการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ

3.1.6 บริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเช่นควรจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอและครอบคลุมความต้องการขั้นพื้นฐานของโดยที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในด้านสวัสดิการส่วนในด้านเงินเดือนบริษัทควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าจ้างอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานและควรมีการนำระบบการประเมินผลการทำงานมาใช้ในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อพนักงานทุกๆ ส่วนงาน

3.1.7 มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนในแต่ละส่วนงานเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อผลการดำเนินงานของบริษัท

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรเพิ่มเติมตัวแปรในการศึกษา เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Maslow)เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวด ล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรของบริษัทอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือต่างอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาความแตกต่างและนำผลมาประยุกต์ใช้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ถนัด อัชฌากร (2548) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสำนักงบประมาณ"การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ณัฏฐ์ชญา กุลละวณิชย์ (2548) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง บริษัท เอส ไอ จี คอมบิบล็อค จำกัด" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เกษร วจนรจนา (2545) "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณในการจัดทำงบประมาณแบบมุ้งเน้นผลงาน" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ชัยวัฒน์ ทิพย์ประจักร (2548) " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน)" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธวัชชัย จุงสุพงษ์ (2548) " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมชั้นหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กฤษณ์ ขำสกุล (2546) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสามารถคอมเทค จำกัด" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กัลยา ปานเค (2546) " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษากรณี: บริษัททรานโปอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จิตรา สุรารักษ์ (2546) " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน บริษัท บางกอกแคน แมนนูแฟคเจอริ่ง จำกัด" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จุไรรัตน์ นันทเสนา (2544) " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในโรงพยาบาลรัตนราชธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชรัช ปานสุวรรณ (2540) "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหาร สัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย"วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธนเศรษฐ์ โลหารักษ์พงษ์ (2544) "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วี.ที.การ์เมนท์จำกัด" การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นภัสวรรณ ภู่เจริญ (2542) "ความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง:ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร" วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิรัฐฐา รุจิราวัชระ (2540) "ความพึงพอใจในการทำงานของวิทยาจารย์ในวิทยาลัย บรมราชชนนี กระทรวงสาธารณะสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พรชัย ทิฆัมพรวรรณ (2542) "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.ที. เคมิคอลส์ จำกัด" การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รักษณีย์ มหานพวงค์ชัย (2544) "ความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด(ประเทศไทย)จำกัด(มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วรางคณา ชาญศิริวัฒน์ (2545) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการในการทำงาน ของข้าราชการกรมสรรพสามิตในกรุงเทพมหานคร" การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัลลภ แดงใหญ่, พันเอก (2542) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่า สังกัดกองทัพบก" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วิลาวรรณ พยาน้อย(2546) "ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงาน" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สมบัติ เสนีย์วงค์ ณ อยุธยา (2538) "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ" วิทยานิพนธ์ปริญญครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สฤษดิ์พงษ์ กันศิริ,ร้อยเอก (2542) "ความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สินธุ์ชัย สมานทรัพย์ (2540) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของนายทหารสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ในสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง"วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

อรวรรณ ด่านชาญชัย (2546) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541) "ความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับการศึกษาปริญญาโท

เรื่อง

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยตัวท่านเองโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยจะถือว่า คำตอบทั้งหมดที่ได้รับจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลความลับ โดยจะไม่นำคำตอบของท่านไปเปิดเผย อันจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านและหน่วยงานแต่อย่างใด ฉะนั้น กรุณาพิจารณาและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

   ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

   ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

   ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรแก้ไข ปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ อันจะส่งผลให้การวิจัยชิ้นนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นายวิสูตร สังข์ฉิม
นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
   1 ☐ ชาย
   2 ☐ หญิง

2. อายุ
   1 ☐ 18 – 25 ปี
   2 ☐ 26 – 30 ปี
   3 ☐ 30 – 35 ปี
   4 ☐ 36 - 40 ปี
   5 ☐ 41 – 45 ปี
   6 ☐ 46 ปี ขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน
   1 ☐ น้อยกว่า 10,000 บาท
   2 ☐ 10,001 – 20,000 บาท
   3 ☐ 20,001 – 30,000 บาท
   4 ☐ 30,001 – 40,000 บาท
   5 ☐ 40,001 – 50,000 บาท
   6 ☐ มากกว่า 50,001 บาท

4. ระดับการศึกษา
   1 ☐ ม3- ม6 หรือเทียบเท่า
   2 ☐ ปวส. หรือเทียบเท่า
   3 ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   4 ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการทำงาน
   1 ☐ น้อยกว่า 1 ปี
   2 ☐ มากกว่า1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
   3 ☐ มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี
   4 ☐ มากกว่า6 ปีแต่ไม่เกิน10 ปี
   5 ☐ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน
   1 ☐ ช่างเทคนิค / พนักงาน
   2 ☐ วิศวกร
   3 ☐ หัวหน้ากลุ่มงาน
   4 ☐ ผู้ช่วยผู้จัดการ
   5 ☐ ผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำแนะนำ</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความจริงและสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

5 หมายถึง ระดับความพอใจ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความพอใจ มาก

3 หมายถึง ระดับความพอใจ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพอใจ น้อย

1 หมายถึง ระดับความพอใจ น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1 งานของท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2 ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน					
3 ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ					
4 ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความพอใจ				
	5	4	3	2	1
7.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในผลสำเร็จของงาน					
8. งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป					
3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
10 งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
11 หน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้ชัดเจน					
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
13. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
4 ด้านความรับผิดชอบ					
14. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ให้อย่างชัดเจน					
15. ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะประสบปัญหา					
16. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินในงานของตนเอง อย่างเหมาะสม					

แรงจูงใจในการทำงาน	**ระดับความพอใจ**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
17. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
18. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ					
5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
19. ท่านรู้สึกว่า การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม					
20. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่					
6 ด้านนโยบายการบริหาร					
21. บริษัทของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
22. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน					
23. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
24. ทุกๆ ส่วนงานในบริษัทของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความพอใจ				
	5	4	3	2	1
25. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตร อันเป็นการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
27. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นอยู่เสมอ โดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานพิธีการ เป็นต้น					
28. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้					
8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
29. บริษัทของท่ามีความมั่นคงในการดำเนินงาน					
30. ท่านสามารถฝากความหวังและอนาคตการทำงานกับหน่วยงานไปได้อีกยาวนาน					
31. หน่วยงานของท่านมีการเติบโตโดยมีผลกำไรอย่างต่อเนื่อง					
9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
32. สถานที่ทำงานมีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอ เอื้อต่อการทำงานโดยสะดวก					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความพอใจ				
	5	4	3	2	1
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
33. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
34. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
35. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ					
36. โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน					
37. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

<u>คำแนะนำ</u> **กรุณาระบุความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน**

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) ในกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปไว้ดังนี้

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศบริเวณโดยรอบบริษัทให้สะอาดเรียบร้อยมีระเบียบสวยงาม
- ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจกับพนักงานในระดับปฏิบัติงานโดยให้การสนับสนุนความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา
- ควรปรับปรุงร้านอาหาร น้ำดื่ม ให้กับพนักงานให้ดีขึ้น
- การประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน เป็นธรรม และพิจารณาโอกาสก้าวหน้าตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ในทุกๆ ตำแหน่ง พร้อมทั้งทบทวนเงินเดือนให้มีความยุติธรรมในทุกๆ ระดับและแข่งขันได้กับบริษัทคู่แข่ง
- พิจารณาจัดหาสวัสดิการค่าครองชีพ ค่าอาหาร ให้กับพนักงาน

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ สกุล	นายวิสูตร สังข์ฉิม
วัน เดือน ปีเกิด	5 กุมภาพันธุ์ 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี เทคโนโลยี่การผลิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถานที่ทำงาน	บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) 140 หมู่ 2 ถนน อุดมสรยุทธ์ ตำบล คลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โทรศัพท์ 035-279460-1
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มงานฝ่ายผลิต