

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟarel จำกัด

**PERFORMANCE INCENTIVES FOR EMPLOYEES OF NICE APPAREL
COMPANY LIMITED**

นางสาวเบญจวรรณ มายา

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

BENJAWAN MAYA

E-mail: unpun14823benjawan@gmail.com

Marketing of Business Administration Program in Management,

Ramkumhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟarel จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟarel จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟarel จำกัด โดยในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ค่าตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟarel จำกัด จำนวน 247 คน โดยในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บ

ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ABSTRACT

The study of employee motivation in Nice Apparel Company Limited has the objective 1) to study the work motivation of the employees of Nice Apparel Company Limited 2) to study the factors related to the operational motivation of the Nice Apparel Company Limited employees in The study of personal factors such as age, educational level working experience Factors that cause work motivation are work benefits, compensation, quality of work life. And relationships within the organization.

The sample group used in this study was 247 employees of Nice Apparel Company Limited. In this study, the researcher collected data from questionnaires. Use statistics to analyze data such as frequency, percentage, mean and standard deviation.

บทนำ

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภทนั้นจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่างที่สำคัญซึ่งจะประกอบไปด้วย คน เงิน อุปกรณ์เครื่องมือ และการบริหารจัดการ ซึ่งคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรเพราะคนแต่ละคนมีความแตกต่างกันมีความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและด้วยความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดดังนั้นในการบริหารจัดการคนจะต้องให้ตอบสนองต่อความต้องการของคน โดยการใช้กลยุทธ์ทางการบริหารให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนได้ ในการบริการองค์กรนั้นตัวองค์กรเองจะต้องมีการ

กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างสูงสุด แต่ในบางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหาว่าพนักงานไม่สามารถทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กรผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์กรจัดตำแหน่งงานให้พนักงานไม่เหมาะสมหรืออาจเกิดจากตัวพนักงานเองที่ไม่มีความทุ่มเทให้กับการทำงานมากพอทำให้เกิดเป็นการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพดังนั้นถ้าเป็นผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องหาวิธีที่เป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานอยากทำงานทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เป็นเวลานานๆและผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตัวเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่พนักงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จของการทำงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เต็มใจ อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาให้องค์กรพัฒนาด้วยความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและถ้าในองค์กรใดพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเสมอพนักงานก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน มีปัญหาเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากและไม่คิดหนีงาน ดังนั้นในการบริหารจัดการพนักงานจะต้องเป็นไป ด้วยความ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะทำให้พนักงานในองค์กรทำงานสำเร็จลุล่วงโดยไม่รู้สึกรถึงการโดนบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้งานออกมามีคุณภาพ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและรวดเร็ว จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟ พาวเรล จำกัด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟพาวเรล จำกัด ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟพาวเรล จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อนำผลทางการศึกษามาเป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปปรับปรุงให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมชาติเหมาะสมเท่าเทียมกับองค์กรอื่นๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่าถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แล้วจะสามารถเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรักต่อองค์กรทุ่มเทเพื่อองค์กรพร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาและบริหารบริษัท ไนซ์แอฟฟอเรล จำกัด ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไนซ์แอฟฟอเรล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟอเรล จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาเรื่องจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไนซ์แอฟฟอเรล จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานในบริษัทไนซ์แอฟฟอเรล จำกัด ประกอบด้วยพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไนซ์แอฟฟอเรล จำกัด จำนวน 755 คน เพื่อต้องการทราบถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน

ด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไนซ์แอฟฟารล จำกัด
ได้แก่ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ระดับการศึกษาแบ่งเป็น

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.3.2 5-10 ปี

1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไนซ์แอฟฟารล จำกัด 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านสวัสดิการในการทำงาน

2.2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน

2.4 ด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อได้ทราบถึงแนวความคิด ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารแรงจูงใจในด้านต่างๆภายในองค์กรได้
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้อมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการสนับสนุนแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไนซ์แอฟฟารเรล จำกัด
3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาภายในบริษัทไนซ์แอฟฟารเรล จำกัด

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยแรงจูงใจออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อทิทยา เสนะวงษ์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจคือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วยคนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่าง ๆ จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมายแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2556:156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่าง

ยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพึ้นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกจากจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนในการทำงาน

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การโน้มน้าวชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ด้วยการสร้างสิ่งเร้าหรือการกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกบุคคล เพื่อพยายามให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วยเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยมุ่งหวังที่จะให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง

โชติกา ระโส (2555) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหรือแรง ผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับปัจจัยสุขอนามัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ดึงขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคนหาทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่นการให้ความดีความชอบ 2 ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น (สมคิด บางโม.2551:177)

ด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ชรัช ปานสุวรรณ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน ได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจปฏิบัติให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญ กำลังใจ มีทัศนคติที่ดีมีความ

มุ่งมั่นปฏิบัติงานนั้น ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง และได้รับการตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคล ได้ก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในบริษัท ถ้าบริษัทมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในบริษัทนั้นก็ย่อมเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบเชิงสำรวจ โดยการวิจัยเน้นการศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ โดยจะมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยแก่ค่าร้อยละสำหรับข้อมูลที่เป็นสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนซ์แอฟฟारेด จำกัด

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทไนซ์แอฟฟारेด จำกัด จำนวนทั้งหมด 755 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไนซ์แอฟฟारेด จำกัด ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 247คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ระดับ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Statified sampling)

วิธีเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่ม

ตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิด โดยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามปลายปิดเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในซ์แอฟพารล จำกัด ซึ่งประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ ด้านสวัสดิการในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ละด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับแรงจูงใจมาก	4 คะแนน
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	3 คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อย	2 คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	1 คะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ $5-1 = 0.80$

5

แบ่งระดับแรงจูงใจออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนที่ 2 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีระดับแรงงใจในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีระดับแรงงใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีระดับแรงงใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีระดับแรงงใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีระดับแรงงใจในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟारेด จำกัด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของ แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนซ์แอฟฟारेด จำกัด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานบริษัท ไนซ์แอฟฟारेด จำกัด ได้แสดงความคิดเห็น โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแจกแจงความถี่และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟพาวเรล จำกัด ได้ดังนี้

- 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟพาวเรล จำกัด พบว่าอายุระหว่าง 31 – 37 ปี มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี
- 1.1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนซ์แอฟพาวเรล จำกัด การวิเคราะห์ดังต่อไปนี้
 - 1.ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันดับแรกงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการวางแผนในการทำงานได้ ด้วยตนเอง และอันดับสุดท้าย ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ
 - 2.ด้านคุณภาพชีวิตนั้น อันดับแรกอยู่ที่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมตามปริมาณงานของท่าน และอันดับสุดท้าย บริษัทมีความใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน
 - 3.ด้านคุณภาพชีวิตนั้น อันดับแรกอยู่ที่ เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมา คือเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี และอันดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนภายใต้การดูแลเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนภายใต้การดูแลเป็นอย่างดี

อภิปรายผล

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ ส่งเสริมด้านการทำงานที่แต่ละคนถนัดไม่ยุ่งยาก

ซับซ้อนจนเกินไปเพราะอาจจะทำให้เกิดการทำงานล่าช้าเนื่องจากไม่เข้าใจ
ในกระบวนการทำงาน

2. ด้านกิจกรรมความสัมพันธ์ภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุง
ส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจจะจัดกิจกรรมกระชับ
ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่าง
ความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีงาม

ข้อเสนอแนะการศึกษาต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในซัพพลายเชน จำกัด เช่น ความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มทำสิ่ง
ใหม่ๆ เพื่อที่จะให้ได้รับข้อมูลและผลการวิจัยที่มีความละเอียดรอบครอบมากยิ่งขึ้น และ
ควรมีการสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพเพื่อการ
เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค

การศึกษาครั้งนี้มีอุปสรรคในเรื่องระยะเวลาในการทำการศึกษางานวิจัย เนื่องด้วยมี
ระยะเวลาที่จำกัดทำให้การศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลยังไม่ละเอียดรอบครอบดีพอ

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ.(2550).จิตวิทยาการศึกษา.ศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

กนกวรรณ.(2551).คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ,สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์

แก้วตา เข้มแข็ง.(2550).ทฤษฎีแรงจูงใจ.สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2562 จาก

<https://www.gotoknow.org>

จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์.(2556).พฤติกรรมความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลในจังหวัด

ชลบุรี.วิทยการวิจัยและวิทยาปัญญา 56(11)56-66

ชรัช ปานสุวรรณ.(2555).การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย

จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

วรรณ อารณ.(2557).แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

รัฐสภาระดับปฏิบัติตงานสำนักงานสภาผู้แทนราษฎร.สารนิพนธ์ ศิลปศาสตร์,

มหาวิทยาลัยเกริก

ชูเกียรติ ยิ้มพวง.(2254).แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา:บริษัท

บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี.การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นรินทร์ จันท์หอม.(2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขา

ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ปารวี เจริญวิริยะภาพ.(2556).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับชั้นปฏิบัติการศูนย์สินเชื่อบุคคลธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์

บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ปาลิตา อาษาศรี.(2558).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์.

วารสารบริหารการศึกษา มศว.สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2562 จาก www.ejournal.swu.ac.th

รัศมี เอกณรงค์.(2556).แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย

วชิรวัชร งามละม่อม.(2558).การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลบรรยาการต่อองค์กรความผูกพันต่อ

องค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหาร
ธุรกิจ,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สุจรรยา ใจเดช.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัย

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัย
เกริก.

สุชาติ จรประดิษฐ์.(2554).อิทธิพลของการใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ปัจจัยขับเคลื่อน

เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จทาง
การตลาดของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์รับรางวัลของประเทศ. วิทยานิพนธ์ บริหาร
ธุรกิจ,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สุทธิชัย ศรีศิริ โสภชัย.(2557).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน:กรณีศึกษาพนักงาน

ระดับปฏิบัติการหน่วยงานบริหารสินเชื่อนาคาพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง.บริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเนชั่น

สายวสันต์ เข้มทองคำและคณะ.(2557).ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม.สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562

จาก <https://sites.google.com>

อุทัย หิรัญโต.(2543).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน

สายอักษรธนาคารแห่งประเทศไทย.การศึกษาคำว่าอิสระ บริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร

อตุลย์ ทองจำรูญ.(2556).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่

อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ.โครงการหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,มหา
วิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เขมิกา กิตติพงษ์.(2558).การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

อาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.วารสารวิชาอุตสาหกรรมศึกษา 58(12)139-151

แก้วตา เข้มแข็ง.(2550).ทฤษฎีแรงจูงใจ.สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2562 จาก

<https://www.gotoknow.org>

โชติกา ระโส.(2555).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.ปริยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ ประสานมิตร

ไพศาล มะระพะฤกษ์และคณะ.(2542).อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสนับสนุน

จากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลนครชน.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชรบุรี 42(11)116-129