

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด

WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES OF SANGCHAIMETER., LTD.

กนกกาญจน์ เพิ่มสุข

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

KANOGKRAN PUEMSUK

Email: kanogkran.k@gmail.com

Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด โดยในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน

และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด จำนวน 134 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า พนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 57.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่างอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาคือ 36 - 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 , 46 - 55 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 , อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และอายุ 56-65 ปี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือสมรส จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 32.1 และหย่าร้างจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานติดต่อดูกค้าโดยตรงจำนวน 92 คน ร้อยละ 68.7 รองลงมาคือตำแหน่งงานสนับสนุนจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และตำแหน่งงานไม่ได้ติดต่อกับลูกค้าจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือมีอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1, อายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 26.9 , อายุงาน 21-30 ปี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 10.4 และอายุงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 , สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และต่ำกว่า 15,000 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อยู่ในระดับน้อย

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study of Working Motivation of Employee 's of Sangchaimeter., Ltd 2)To study of personal factors of Employee 's of Sangchaimeter.,Ltd. 3) To study of Working Motivation of Employee 's factors of Sangchaimeter., Ltd. Personal factors of Employee 's which are sex, age, status, education level, job position, duration of employment and income. Working Motivation of Employee's factors which are achievement, recognition, work itself, advancement and growth in capacity, Salary and welfare and Interpersonal relations

The sample group was 134 people of employee's Sangchaimeter.,Ltd . The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean (\bar{x}), and standard deviation (SD)

The study found Employee 's of Sangchaimeter., Ltd most are 77 women (57.5 percent) and 57 males (42.5 percent). Most are around aged 26 – 35 years, 69 peoples (51.5 percent) followed by 36 – 45 years 28 peoples (20.9 percent), 46 - 55 years ,20 peoples (14.9 percent), below 25 years, 14 peoples (10.4 percent) and 56-65 years, 3 peoples (2.2 percent). Most of the respondents are single, 87 people (64.9 percent), followed by 43 married people (32.1 percent) and 4 people those were divorced (3 percent) .Most of the responders had a bachelor's degree, 94 people (70.1 percent), followed by 31 people had below bachelor's degree (23.1 percent), and 9 people who had above bachelor's degree (6.7 percent). Most of the job title contact customer directly, 92 people (68.7 percent), followed by support, 33 people (24.6 percent) and Job does not contact customers 9 people (6.7 percent), Most of the duration of employment have

less than 5 years of age, 42 peoples (31.3 percent), followed by age between 11-20 years, 39 peoples (29.1 percent), between 5-10 years, 36 peoples (26.9 percent), between 21-30 years, 14 peoples (10.4 percent) and Over 30 years of age, 3 peoples (2.2 percent) Most of the responders had salaries 20,001 – 30,000 Baht, 56 people (41.8 percent), followed by 15,001 - 20,000 Baht, 44 people (32.8 percent), more than 30,000 Baht, 32 people (23.9 percent), and less than 15,000 Baht, 2 people (1.5 percent)

Overall working motivation of Employee 's of Sangchaimeter., Ltd. Is at a high level. It is found that the high level of working motivation is the Work itself, Recognition, Achievement, Interpersonal relations respectively. The medium level of Advancement and as for Salary and Welfare low level

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2506-2509) โดยมีอุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมสาขาแรกของประเทศที่ได้รับการสนับสนุน เนื่องจากความได้เปรียบของประเทศไทยจากการมีวัตถุดิบอุดมสมบูรณ์ การใช้เทคโนโลยีที่ไม่สูงนักในการผลิต และความเชื่อมโยงกับภาคการเกษตรซึ่งเป็นวิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ในประเทศ ต่อมาเมื่อประเทศไทยมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีการลงทุนจากต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นที่เรียกอุตสาหกรรมหนัก หรืออุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างชัดเจนและเติบโตอย่างรวดเร็ว ด้วยความเชื่อว่าการผลิตอุตสาหกรรมหนัก มีมูลค่าหรือราคาสินค้าสูง จึงน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในประเทศสูง เช่น รถยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า

โดยทั้งนี้จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ทำให้ผู้ทำวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของบริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด มีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะ

ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด” เนื่องจากการสังเกตพบว่าบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด มีบุคลากรแยกเป็น 2 กลุ่ม อยู่ในบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด คือ กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานและมีอายุงานยาวนานมากกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ให้กับบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด และอีกกลุ่มหนึ่ง คือ กลุ่มพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วตัดสินใจลาออกอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อย้ายไปอยู่กับบริษัทคู่แข่งในกลุ่มธุรกิจเดียวกันกับบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก (Herzberg)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก

1 องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

2 องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงประกอบด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร

การศึกษาหรือศาสตร์ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้ง สาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

กนกวรรณ (2551: 64-65) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กรเพราะถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่นเมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2. เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลาย ๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสของบุคคลมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน มีรายงานว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น อาจหยุดงานน้อย อัตราการออกจากงานลดลง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน เป็นต้น

4. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รวมทั้งมีความต้องการที่แตกต่างกัน บุคคลมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิด ในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงถึงพื้นฐาน การศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมหล่อ มกลมเกลียวให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนเองก็มีอิทธิพลต่อ ความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของบุคคล

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

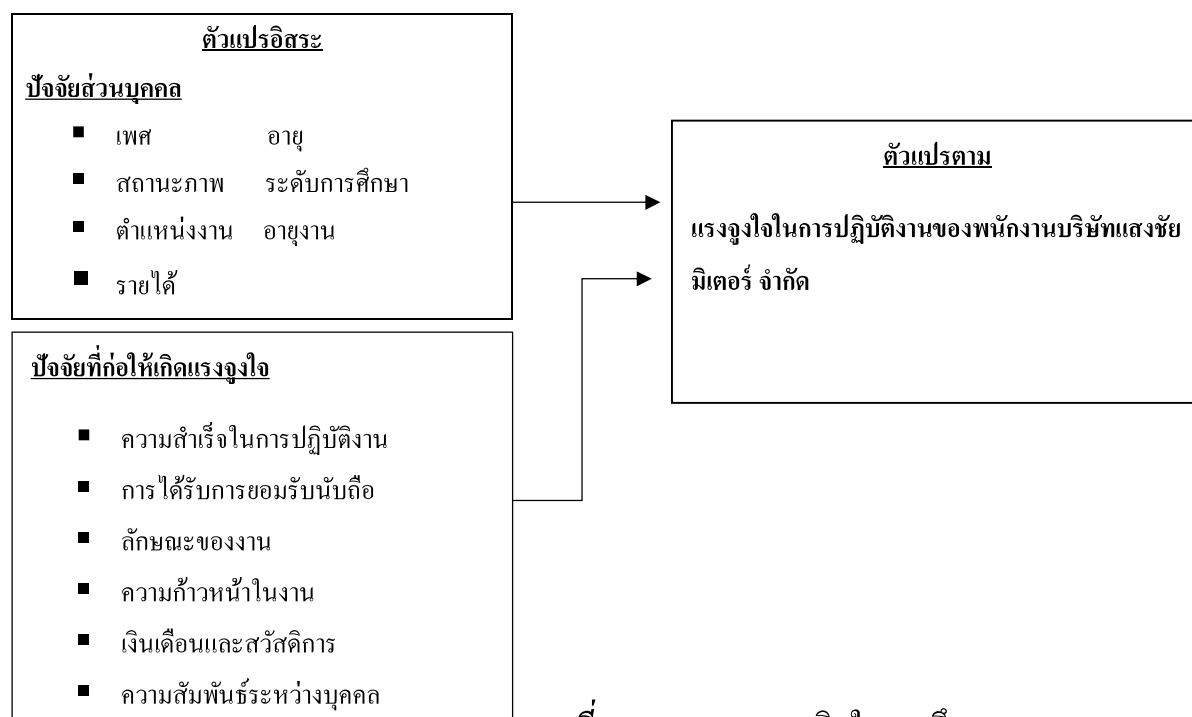
ณัฐวัตร สนมหอม (2550) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ถึงระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการ ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้าน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านเงื่อนไข สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

สุรัตน์จิ คุตระภูต (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ

ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคาร พาณิชย์ไทย ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงาน บริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนทั้งหมด 200 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 134 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ระดับ 95 % และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และใช้วิธีการการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยครั้งนี้ นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์แปรผลโดยแบ่งข้อมูลเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด ได้แสดงความคิดเห็น โดยการสังเคราะห์ข้อความและแจกแจงความถี่และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน บริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด พบว่าเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานติดต่อกับตรงกับลูกค้า Sales Engineer, Tele Sales, Product อายุงาน 11-20 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แสงชัยมิเตอร์ จำกัด การวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก อันดับแรกพบว่าพนักงานมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ การสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และสุดท้ายคือการได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกพบว่าพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่สม่ำเสมอในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ถูกมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ และสุดท้ายผลงานที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

2.3 ด้านลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกพบว่าพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด มีการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ งานที่ทำอยู่ไม่ยากเกินความสามารถ และสุดท้ายการมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.4 ด้านความก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกพบว่าพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัดมีความสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้โดยไม่มีปัญหาตามมาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคืองานที่ทำอยู่สามารถทำให้ได้รับความก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถและสุดท้ายได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานหรือศึกษาต่อ

2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย อันดับแรกพบว่า การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมตามปริมาณงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ท่านมีความครอบคลุม และสุดท้ายบริษัทมีความใส่ใจเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน

2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก อันดับแรกพบว่าพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด ได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และสุดท้ายผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แสงชัยมิเตอร์อยู่ในระดับมาก อันดับแรกพบว่าพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด มีความสุขในการ

ทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือมีความสุข สนุกสนาน รู้สึกดีกับงานที่ทำ ไม่รู้สึก คับข้องใจ เบื่อหน่าย หรือไม่สบายใจกับงานที่ทำและท้ายสุด มีความรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแสงชัยมิเตอร์ ใน

1. ด้านความก้าวหน้าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงและส่งเสริมเรื่องของการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ของพนักงานให้ ได้มี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน และควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการควรปรับปรุงในเรื่องของสวัสดิการให้ครอบคลุมเหมาะสมกับปัจจุบัน การให้หยุดงานวันเสาร์เพื่อเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานอย่างเต็มที่ และช่วยประหยัดค่าครองชีพในการมาทำงาน โดยบริษัทปรับเพิ่มชั่วโมงการทำงานแทนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมได้เป็นอย่างดี

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรมีการปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากปัจจุบันการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง จนทำให้หลายครั้งๆ พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายที่ทางบริษัทกำหนดไว้ได้ ในส่วนนี้ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง และอาจส่งต่อการเบื่อหน่าย คับข้องใจ ในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะการศึกษาต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำกัด เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย จะทำให้ได้รับข้อมูลและผลการวิจัยที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น และควรมีการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพเพื่อการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของแต่ละและตำแหน่งงาน

ปัญหาและอุปสรรค

การศึกษาครั้งนี้มีอุปสรรคในเรื่องระยะเวลาที่ทำการศึกษา เนื่องด้วยการมีเวลาศึกษาที่จำกัดทำให้การค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลยังไม่ละเอียด กว้างขวางและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

โชติกา ระโส. 2555. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครสวรรค์.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พุทธพร โอสหงส์. 2558. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน

เลขานุการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร; คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2558. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

ชร สุนทรายุทธ์. 2551. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการ

ศึกษากรุงเทพ ๑ : เนติกุลการพิมพ์, 2551

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท

บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชญญา อธิรศิลป์. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี](#)

กิตติวัฒน์ ถมยา. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน
สายออกบัตร ธนาคารแห่งประเทศไทย. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยศิลปากร

กิตติพงษ์ ศิริพร. 2551. ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัด
สมุทรปราการ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยศรีปทุม วิทยา
เขตชลบุรี

ณัฐวัตร สนมอม. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน:

กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและ
สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์

สุรัตน์จี คูตระกูล. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคาร

พาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นิริเมธ หักไทย์. 2550. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุน

เทียนกรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

วราพร มะโนเพ็ญ. 2551. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขา

ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค: การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ประกายมาศ เพชรรอด. 2557. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

นรินทร์ จันทน์หอม. 2556. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน

สาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. การค้นคว้าแบบอิสระสาขาวิชา
นโยบายสาธารณะวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ณิชชา วิรุฎเจริญ. 2555. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ศุภรรยา ใจเดช. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน

เทคโนโลยีปทุมวัน

นุชรรัตน์ โก่งเกษร. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค

อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ฯ. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ