

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด
MOTIVATION IN THE WORK OF EMPLOYEERS
THAI HOKUTO PRECISION CO., LTD.

วีรวรรณ เสริมสมบูรณ์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Weerawan Sermesomboon

E-mail: Kanan.thp@gmail.com

Faculty of Education, Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำนวน 98 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ (t-test) แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; พนักงานบริษัท

ABSTRACT

The objectives of this study were 1. To study motivation in the performance of Employee's Thai Hokuto Precision Co., Ltd 2. To study motivation in the performance of Employee's Thai Hokuto Precision Co., Ltd classified by population factors.

The sample group used in this research is Employees of Thai HoKuto Precision Co., Ltd., a total of 98 people using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis are frequency values, percentage values, average values and standard deviations. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), (One – Way ANOVA), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that employee's Thai Hokuto Precision Co., Ltd with personal factors include age, education level, job position, duration of employment and income were different, making the motivation in the performance of employee's Thai Ho Kuto Precision Co., Ltd. was different.

Keyword: Motivation to work; Employees

บทนำ

ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลกระทบให้ระบบสังคมโดยทั่วไปทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยเฉพาะด้านธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ทั้งรูปแบบการค้าระหว่างประเทศ การจัดการในการผลิต การจัดจำหน่ายการขาย การบริหาร และกระแสของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารธุรกิจจำเป็นต้องปรับทั้งธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญของธุรกิจประการหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารงานไปให้ทันกับกระแสของโลกาภิวัตน์ ฉะนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพทั้งทรัพยากรทางปัญญาและทรัพยากรด้านแรงงานเพื่อสามารถรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะสถานการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์ บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ปัจจุบันประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่กล่าวมา ส่งผลกระทบทำให้บริษัทมีปัญหาเรื่องการลาออก การเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมาปรับใช้ และพัฒนาในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งถือได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำนวน 129 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ณ วันที่ 31 มกราคม 2562) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

บทบทวนวรรณกรรม

ด้านที่ 1 แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากร ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึงความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงาน หรือ

แก้ปัญหาต่างๆได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

รอฮานี ทิมมิหน๊ะ (2559) สรุปว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และมีความเอาใจใส่ ทุ่มเทต่อหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเสียสละเวลา นอกเหนือเวลางานเพื่อให้งานแล้วเสร็จ

แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความเอาใจใส่ ทุ่มเทต่อหน้าที่ เสียสละเวลา นอกเหนือเวลางานเพื่อให้งานแล้วเสร็จ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ และมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านที่ 2 แรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เจนวิทย์ จันทร์เจริญ (2557) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

แรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นที่พึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พนักงานควรได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ และได้รับคำกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

ด้านที่ 3 แรงจูงใจในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน

อิสริยาณัฐ กิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 17 ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ตรงกับความสนใจและความถนัดซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งของตนเอง

แรงจูงใจในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานที่พนักงานมีความพึงพอใจ ตรงกับความถนัดของพนักงาน เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี

ด้านที่ 4 แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ เจนวิทย์ จันทร์เจริญ (2557) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

โชติกา ระโส (2555) พบว่า ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด รวมถึงงานที่ได้รับผิดชอบต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ บุคลากรต้องมีความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบการตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่

แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายต้องมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน พนักงานใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ละมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ด้านที่ 5 แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากนี้จะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ยังหมายถึงการที่บุคลากรได้รับการเสริมทักษะทางอาชีพของตนเอง

โชติกา ระโส (2555) จากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรม ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถของตนเอง

แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง พนักงานต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ และความสามารถ ในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตำแหน่งงานที่ได้รับต้องมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต และพนักงานต้องมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และการเลื่อนตำแหน่งงานภายในองค์กรมีความเป็นธรรม

ด้านที่ 6 แรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สุทธิชัย ศิริโชคชัย (2557) แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ซึ่งค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในด้านเงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือน รวมไปถึงแนวทางการพิจารณาปรับขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ว่าเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน

แรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในปรับเงินเดือนขึ้นในแต่ละปี

พนักงานพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ เงินเดือนค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกทำงานที่บริษัท

ด้านที่ 7 แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรอาจเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกับบุคคลนั้นๆ ไม่ว่าจะป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

เจนวิทย์ จันทรเจริญ (2557) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน

ด้านที่ 8 แรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร บริษัทมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสม และสามารถเข้าใจได้ง่าย

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) จากการศึกษาในด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าองค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้ดี ได้ชัดเจน และองค์กรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง บริษัทมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความเหมาะสม ในด้านของนโยบายของบริษัทต้องมีความเข้าใจง่าย พนักงานทราบและรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของบริษัทที่มีอยู่ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี

ด้านที่ 9 แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน สมทบ ไสลชัย (2554) ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานได้รับความเป็นธรรมในการประเมินการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) พบว่า ในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าหน่วยงานของพนักงานในองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดองค์การการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน หมายถึง การเดินทางมาทำงานของพนักงานมีความสะดวกสบาย บริษัทต้องมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ การแบ่งสัดส่วนการทำงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 10 แรงจูงใจในด้านการปกครองการบังคับบัญชา วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) สรุปว่า ในด้านปกครองบังคับบัญชา พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า

พนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้สะดวกผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่พนักงานปรารถนา

สมทบ ไสลชัย (2554) ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความรู้และความสามารถในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

แรงจูงใจด้านการปกครองการบังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานทุกระดับมีโอกาสที่จะพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้ และผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำที่ดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำนวน 129 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ณ วันที่ 31 มกราคม 2562) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

3. แบบสอบถามปลายเปิด ให้เขียนข้อความตามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์

ตัวแปรปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านสถานภาพการสมรส จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ และด้านสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนั้น ควรที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รอฮานี หีมมิหน๊ะ (2559) ที่กล่าวว่า บุคลากร

สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความเอาใจใส่ พุ่มเทต่อหน้าที่ ต้องเสียสละเวลาออกเหนือเวลางานเพื่อให้งานแล้วเสร็จ พร้อมกับสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ได้กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรต้องสามารถปฏิบัติงานให้ทันเวลา หรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน ควรที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานได้รับคำชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เจนวิทย์ จันท์เจริญ (2557) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) จากการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.3 ด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรที่จะเป็นงานที่ท้าทาย เป็นงานที่พนักงานถนัด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับ อสิริยานัฐ กิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) สรุปได้ว่าในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำตรงกับความสนใจและความถนัด ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งของตนเอง สามารถก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี

1.4 ด้านความรับผิดชอบของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความรับผิดชอบของพนักงาน ควรที่จะกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ เจนวิทย์ จันท์เจริญ (2557) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ได้สรุปว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ มีอำนาจในการรับผิดชอบ การตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงาน ควรที่จะได้รับการฝึกอบรมสัมมนา พัฒนา มีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ปกภณ ทศาสตร์ (2557) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ได้รับการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร และการที่บุคลากรได้รับการเสริมทักษะทางอาชีพของตนเอง และสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ได้สรุปว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรม ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและมีการประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสดำเนินงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน ควรที่จะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในปรับเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิชัย ศิริโชคชัย (2557) ได้กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ซึ่งค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ให้ความหมายค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือเงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือน รวมไปถึงแนวทางการพิจารณาปรับขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆว่าเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.7 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน ควรที่จะสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เจนวิทย์ จันทรเจริญ (2557) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรอาจเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกับบุคคลนั้นๆไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.8 ด้านนโยบายและการบริหารของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารของพนักงาน ควรที่จะมีการสื่อสารที่ดีในองค์กร มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน มีความเข้าใจง่าย และผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ

ปกณณ จันทศาสตร์ (2557) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ บริษัทมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสม และสามารถเข้าใจได้ง่าย และสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากการศึกษาในด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าองค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้ดี ได้ชัดเจน และองค์กรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.9 ด้านสภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านสภาพการทำงานของพนักงาน ควรที่จะมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีการแบ่งสัดส่วนการทำงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมทบ ไสลชัย (2554) ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานได้รับความเป็นธรรมในการประเมินการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) สรุปว่า หน่วยงานของพนักงานในองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดองค์การการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อพนักงานทุกคน และมีความสุข เป็นเพราะองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานโดยคำนึงถึงคนเป็นหลักจึงมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีความทันสมัยเสมอ

1.10 ด้านการปกครองการบังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านการปกครองการบังคับบัญชาของพนักงาน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ สมทบ ไสลชัย (2554) พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความรู้และความสามารถในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้สรุปว่า ในด้านปกครองบังคับบัญชาพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าพนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้สะดวกผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่พนักงาน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรส ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุ และด้านรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ไทยโฮคุโตะ พรีซิชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการ

ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องการแรงจูงใจทางบวกในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จินตหรา แก้วอาสา (2560) จากการวิจัย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูมัธยมทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองการบังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด มีช่วงอายุต่างกันจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานไม่เหมือนพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ เกษร ชัยประสิทธิ์ (2553) จากการวิจัยพบว่า พยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 36 - 45 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 35 ปีลงไป เนื่องจากพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุมากขึ้นจะมีความมั่นใจและมีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจได้ดีกว่า และสอดคล้องกับ วชิรวีชร งามละม่อม (2558) มีความเห็นว่า บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2.3 พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด มีระดับการศึกษาแตกต่างกันหลายระดับ มีหน้าที่ ค่าตอบแทน มีสวัสดิการค่าวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วชิรวีชร งามละม่อม (2558) มี

ความเห็นว่าการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด มีค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจะเปรียบเทียบกับคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะเป็นคนที่มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี

2.4 พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดิ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดิ้ง จำกัด มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มี สถานภาพโสด จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) มีความเห็นว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย และสอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสถานภาพการสมรส ผู้ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.5 พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดิ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองการบังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดิ้ง จำกัด มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้สรุปว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เนื่องจากว่านโยบายในการบริหารงานเน้นคนเป็นหลัก และมีการแบ่งเป็นช่วงเงินเดือน ตามตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับ เกษร ชัยประสิทธิ์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ในภาพรวมระดับการบริหารแตกต่างกัน พยาบาลระดับบริหาร ที่มีระดับการบริหารเป็นผู้บริหารการพยาบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับการบริหารเป็นผู้จัดการ หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก เนื่องจากตำแหน่งงานมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากมีตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบและความรับผิดชอบที่สูงกว่า

2.6 พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดิ้ง จำกัด ที่มีอายุงาน ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดิ้ง จำกัด มีอายุงานที่ต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานนั้นบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่ามักเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ และประสบการณ์น้อยกว่า อาจมีความรู้ความสามารถน้อยกว่าผู้ที่อายุงานมากกว่า และสอดคล้อง

กับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) สรุปว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อภิปรายได้ว่าสำนักงานได้กำหนดแนวทาง การดำเนินงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ซึ่งตรงกับ เป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งที่เข้างานใหม่หรือปฏิบัติงานมานานแล้ว ต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2.7 พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด ที่มีรายได้ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองการบังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด มีรายได้ที่แตกต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาค่าตอบแทนและนโยบายการบริหารแตกต่างกันตามลำดับ และสอดคล้องกับ ปราโมทย์ ดวงเลขา (2552) สรุปว่า ด้านเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับ บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากร

จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากร ในการที่จะกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อาทิเช่น เพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ มีการวุฒิการศึกษา มีการปรับค่าตำแหน่งงาน พนักงานที่มีอายุงานนาน อาจมีการมอบของขวัญ หรือ สิ่งตอบแทน และได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เป็นต้น

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท ไทยโฮลดูโตะ พรินซ์ จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายหรือแผนงานให้เหมาะสม เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดี และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้บริหารควรทำการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น มีการแบ่งสัดส่วนการทำงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับการทำงาน

บรรณานุกรม

- เกษร ชัยประสิทธิ์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- จินตหรา แก้วอาสา (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูมัธยมโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 , วันที่ค้นข้อมูล 2 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/812.ru>
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน ปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อ ความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. การค้นคว้า อิสระ, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รอฮานี หีมมีหน๊ะ. (2559). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ วันที่ค้นข้อมูล 2 กุมภาพันธ์ 2562 ค้นจาก <http://learningofpublic.blogspot.com>.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม), สถาบันจิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ (Office) หน่วยงานบริหารสินเชื่อพิเศษ ธนาคารไทยพาณิชย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สมทบ ไศลชัย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลจองถนน อำเภอชัยสน จังหวัดพัทลุง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์การศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.