

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน กรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด

MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE OF OPERATION WORKERS IN A CASE STUDY OF LEKISE LIGHTING COMPANY

ผู้วิจัย	ตฤณภัทร สุทธิ ภาควิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ว่าที่ร้อยตรี ดร.วิชากร เฮงษ์ภูิกุล อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและดุขศึกษบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน กรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัดครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานจำนวน 395 คน โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบทางเดียว และผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-40 ปีขึ้นไปสถานภาพ สมรสระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. สายงานที่ปฏิบัติฝ่ายผลิตแม่พิมพ์ ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล และเมื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงานปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด

Abstract

The study of motivation affecting performance of operation workers in a case study of Lekise lighting company aims 1) To study the level of motivation in the operation of the operational level staff in the factory: a case study of Lekise Lighting Company Limited. 2) To compare the level of motivation in the operation of employees at the operational level in the factory: a case study of the Company. The sample used in this study is of Lekise lighting company 395 persons. Questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and one way ANOVA. The study indicated that Motivation that affects the performance of employees at the operational level in the factory: Case study of Lekise Lighting Co., Ltd. In general, the majority of the population is male, age between 31-40 years and over. Marital status, working age 1-3 years Education Level Diploma and Vocational Diploma in the field of Metal Production. After testing it hypothesis, motivation factors and maintenance factors There are not different levels. that factors regarding different sex, status, working period and line of practice in different motivation factors. that factors regarding different age and education level resulted in no different motivation factors.

Key words : Motivation Factor, Maintenance Factor, Lekise Lighting Company Limited

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องประสบปัญหาในการแข่งขันกันทางธุรกิจที่สูงมากขึ้นและสภาพแวดล้อมต่างๆที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น เพราะฉะนั้นในแต่ละองค์กรจึงได้ทำการปรับเปลี่ยนคิดค้นและพัฒนาทรัพยากรต่างๆอยู่เสมอ ให้ทันตามยุคและสถานการณ์การคงอยู่ในโลกธุรกิจ จึงจำเป็นต้องการที่จะนำทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินธุรกิจนั้นได้แก่ เงินในการลงทุน เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากร ในปัจจุบันองค์กรต่างๆได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น เพราะความเจริญก้าวหน้าขององค์กรคุณภาพของสินค้า และการบริหารงานขององค์กรจะสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร การที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้องค์กรอย่างคุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพนั้นต้องเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอน การสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดแรงจูงใจจะบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้น และเกิดการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพร้อมที่จะกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพื่อช่วยให้การทำงานขององค์กรสำเร็จและได้ผลงานที่ดีเสมอนั้น จะต้องทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะรับและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องด้วยบริษัท เลคิเซ่ ไฟท์ติ้ง จำกัด มีแผนที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อจะดึงศักยภาพของบุคลากร ให้มีความสามารถมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการอยู่ร่วมกัน โดยจะให้ความสนใจในด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมาก เพราะการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นนับว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยสำคัญมากในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ และจากงานวิจัยของ สมภพ แสงจันทร์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนมมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

มีปัจจัยค้ำจุนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้ขวัญกำลังใจกับพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาว่าพนักงานในบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัดมีปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในด้านใดบ้างและได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจต่างๆอยู่ในระดับใด จึงได้ทำการศึกษาระงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน กรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาหวังว่า ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง เพื่อส่งเสริมการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้มากยิ่งขึ้น และแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้พนักงานมีผลต่อความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด

นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

1. พนักงาน คือ พนักงานของบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด เฉพาะระดับปฏิบัติการในโรงงานโรงงาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
 - 2.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด
 - 2.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง
 - 2.3 สถานภาพ หมายถึง สถานะภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง
 - 2.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง
 - 2.5 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด
 - 2.6 สายงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สายงานที่ปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด
3. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย
4. ปัจจัยจิตใจ เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 4.1 ความสำเร็จในการทำงาน คือ ถ้าได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบจากหัวหน้า เมื่อได้ทำงานเสร็จตามเวลาและไม่เกิดปัญหาตามมาทีหลังจึงจะประสบผลสำเร็จในการทำงาน

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ ในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ถ้าเราสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ หรือให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับคนในองค์กรได้ ก็จะทำให้ความยอมรับนับถือ หรือการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ

4.3 ลักษณะของงาน คือ เป็นงานที่เราชอบน่าสนใจที่จะลงมือทำ หรือเป็นงานที่ต้องใช้ไอเดีย ความคิดและความเข้าใจให้เกิดผลงานขึ้นมา อาจจะเป็นงานที่ทำคนเดียว หรืองานที่ทำร่วมกันเป็นทีม ให้งานเสร็จ ลุล่วงไปได้

4.4 ความรับผิดชอบ คือ เมื่อความรับผิดชอบมากขึ้นได้รับหน้าที่ หรืองานใหม่ๆเพิ่มขึ้นควรจะมี ความกระตือรือร้นปรึกษาผู้ที่เคยทำหน้าที่ตรงนี้มาก่อน เพื่อที่จะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เกิดปัญหา และงาน ออกมามีคุณภาพให้ตรงกับความรู้อและความสามารถ

4.5 ความก้าวหน้า คือ การทำงานเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมจากเดิมที่ได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น ผลตอบแทนจะได้การเลื่อนขั้น กับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามทักษะ และความสามารถ

5. ปัจจัยค้ำจุน คือ สิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้นักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน และเป็นสิ่งที่จะช่วย เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้นักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

5.1 เงินเดือน คือ สิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน รวมไปถึง สวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานควรจะได้รับจากองค์กร อาจจะได้รับเป็นตัวเงินหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ

5.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่ได้ทำผลงานให้กับองค์กร เห็นผลงาน ชัดเจนและมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ

5.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ การทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เกิดการช่วยเหลือกันและกันและแก้ปัญหาในการทำงานในระดับเดียวกันหรือ ระดับสูงกว่าในองค์กร

5.4 สถานะของอาชีพ คือ การที่ได้ทำงานที่เป็นหน้าเป็นตาในองค์กรที่ใหญ่ เป็นที่ยอมรับของ สังคมหรือการทำงานในหน่วยงานของราชการที่มีตำแหน่งสูง และมีความภูมิใจ มีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรีต่อสังคม

5.5 นโยบายและการบริหาร คือ การที่องค์กรมีนโยบายการบริหารองค์กร การสื่อสารในการทำงานที่ดี และมีการเอาระบบการทำงาน ที่มีขั้นตอนการทำงานและการตรวจสอบที่ชัดเจน เข้ามาช่วยในการ จัดการบริหารงาน

5.6 สภาพการทำงาน คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน อุปกรณ์ที่ ช่วยในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมต่างๆ เสียงเพลง แสงไฟในการทำงาน อากาศที่ปลอดโปร่ง อุณหภูมิที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน

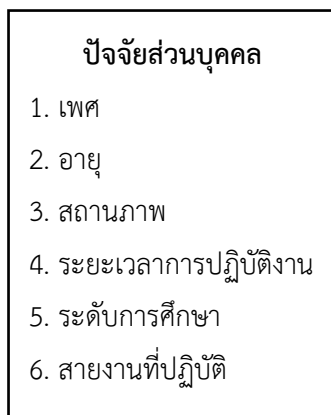
5.7 ชีวิตส่วนตัว คือ การทำงานที่ไม่มีผลกระทบต่อครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัว เวลาริวันหยุดไม่มี เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้อง

5.8 ความมั่นคงในงาน คือ ความมั่นคงที่มีต่อการดำรงอยู่ในองค์กรในระยะยาว ไม่มีการย้ายงาน หรือ การทำงานที่ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองว่า จะสามารถอยู่ในองค์กรนี้ได้ในระยะยาวอย่างมั่นคง และไม่สนใจกับองค์กรอื่นที่ตอบแทนดีกว่า

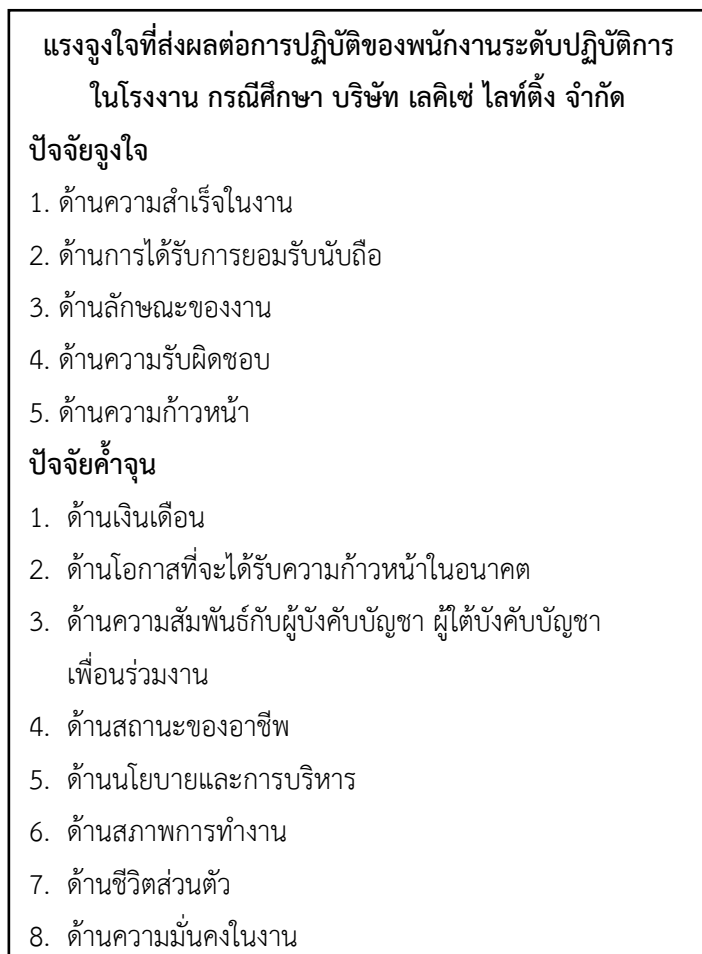
5.9 การปกครองบังคับบัญชา คือ การแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ เพื่อเป็นความยุติธรรมของพนักงาน ไม่ทำงานข้ามหรือทับหน้าที่กัน และเปิดโอกาสรับฟังหรือ ให้แสดงความคิดเห็นเสมอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงงาน บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 395 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจาก ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย และกำหนดนิยาม เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสายงานปฏิบัติ

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ไปถึงบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด จำนวน 395 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะใช้ในการศึกษา โดยจะนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งทำการชี้แจง รายละเอียดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 395 ชุด จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- การแจกแจงความถี่ (Frequency)

- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
- วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ F-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม
- วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)
- วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสายงานปฏิบัติ ด้วย

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- การแจกแจงความถี่ (Frequency)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- การแจกแจงความถี่ (Frequency)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด

- วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
- วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ F-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม
- วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)
- วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-40 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. สายงานที่ปฏิบัติฝ่ายผลิตแม่เหล็ก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน
กรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง
จำกัด โดยภาพรวม พบว่า บุคคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียด จะ
สรุปได้ดังนี้

การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ
ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน
สถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับ
มากที่สุด ด้านการปกครองบังคับ มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้าน
ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมากที่สุดแต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท
เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด มีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
โรงงานกรณีศึกษาบริษัท เลคิเซ่ ไลท์ติ้ง จำกัด มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งแยก
ตามรายด้านดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็น
อันดับแรก รองลงมา คือด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านชีวิต
ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก
ที่สุด ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการ
บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน
ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับและด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดแต่ให้ความสำคัญ
เป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา
พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ

มากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสายงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 เพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 สายงานปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับและด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดแต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นอย่างมาก เพราะเนื่องจากการที่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้น ทำให้พนักงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายเนื่องจากแรงจูงใจ คือแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการในสิ่งที่ตนอยากได้ เมื่อมีแรงกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจจะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ดังนั้น แรงจูงใจที่องค์กรได้ให้พนักงาน เปรียบเสมือนขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของพนักงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ

สมภพ แสงจันทร์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนมมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยค้ำจุนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้ขวัญกำลังใจ ดังนั้น องค์กรควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพของนโยบายแรงจูงใจ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดการประสบความสำเร็จในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยจะพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ โลหะตั้ง จำกัดโดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาจากการดำเนินงานบริหารให้มีประสิทธิภาพและได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากที่ได้ทำการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ โลหะตั้ง จำกัด ด้านความสำเร็จในงานอยู่อันดับสุดท้าย องค์กรควรเพิ่มนโยบายแรงจูงใจการให้ผลตอบแทน หรือ รางวัล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมองเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพตามที่องค์กรได้วางเป้าหมายไว้

2. จากการที่ได้ทำการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ โลหะตั้ง จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำ องค์กรควรมีนโยบายในการชี้แจงข้อระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน และไม่เคร่งครัดจนพนักงานรู้สึกอึดอัด แต่สร้างกฎระเบียบขึ้นมาเพื่อให้พนักงานมองว่า เป็นสิ่งที่ตนควรกระทำตาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวของพนักงานเอง ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม กิจกรรมต่างๆทำให้เกิดการรู้จักและเข้าใจในกฎระเบียบขององค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ โลหะตั้ง จำกัด ควรมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและมุมมองต่างๆเพื่อให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษารายงานพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกรณีศึกษา บริษัท เลคิเซ่ โลหะตั้ง ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์และมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น และควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเพื่อได้ข้อมูลมาเปรียบเทียบและมาประกอบงานวิจัยให้มีความหลากหลายและน่าศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>
- ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- ทฤษฎีของ เฮร์เบิร์ต (Herzberg and other) (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ McClelland (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mccllelands-achievement-motivation.html>
- ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ (Abraham Maslow) (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา : <https://www.krupatom.com/มาสโลว์/>
- สมภพ แสงจันทร์. (2555). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม. มหาวิทยาลัยนครพนม. สำนักวิทยบริการ.