

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด
WORKING MOTIVATION OF EMPLOYEE IN
STARS TECHNOLOGIES INDUSTRIAL COMPANY LIMITED

วัชรินทร์ แสงศิลป์^{1*} และ จุติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี²

¹สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

* ผู้รับผิดชอบบทความ

Wacharin Sawangsin * and Thitirat Meepermpoolsri²

E-mail: peepecud@hotmail.com

¹Industrial management, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

* Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงาน บริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเตรียล จำกัดจำนวน 271 คนพบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีจำนวนเพศหญิงเป็นจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และเพศชายเป็นจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 สถานภาพส่วนใหญ่ยังโสด มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยในช่วง 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 156คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเตรียล จำกัด มีค่าเฉลี่ย 3.58 ซึ่งจัดได้ว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเตรียล จำกัดจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติในการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent-Sample กับตัวแปรเพศ และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) กับตัวแปรอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเตรียล จำกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการและ ด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางผู้วิจัยจึงนำผลไปทดสอบหาความ

แตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานบริษัทต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของพนักงาน

Abstract

This research is a research of the working motivation of employees in Stars Technology Industrial Company Limited with the objective of 1) to study the personal factors and work motivation of employees in Stars Technology And 2) to compare the working motivation of employees in Stars Technology Industrial Company Limited by gender, age, status and average salary. It is a quantitative research. (Quantitative Research) From collecting data in this research, there were 271 respondents from employees of Stars Technology Industrial Co., Ltd. found that the respondents had similar proportions. The total number of females was 143 people, 52.8 %, and males accounted for 128, 47.2 %. Most of the respondents were between the ages of 30 and 39 years, with a total of 128, or 47.2 %. There were 184 people, 67.9% and the average salary. The respondents had average income in the range of 30,001 - 40,000 baht, with 156 people or 57.6% of the complete respondents.

The respondents had an overall opinion, the operating working motivation of the employees of Stars Technology Industrial Company Limited had an average of 3.58 %, which considered to a high level. And when considered individually, it was found that relations with colleagues and supervisors and work environment had a high level of opinion. The salary and welfare and job security were at the moderate level

The results of comparative data analysis of employees' working motivation of Stars Technology Industrial Company Limited classified by gender, age, status and average salary. The statistics were used for the Independent-Sample t-test and the sex variable, and the statistical one-way ANOVA analysis was applied

to the age, status, education level variables. And average salary when a statistically significant difference was found at the 0.05 level, a double test was performed using the LSD method found that the overall working motivation of the employees of Stars Technology Industrial Company Limited differed significantly at 0.05 level when considered individually. And supervisors and the working environment the difference was statistically significant at the 0.05 level of salary and welfare. Job security There was no significant difference at the 0.05 level when classified by age Overall is no different Were statistically significant at the 0.05 level and if considering each aspect, it was found that Salary and welfare Relationship with colleagues and supervisors In terms of job security and working environment There were significant differences at the 0.05 level classified by status. Overall and each aspect was no different. Were statistically significant at level 0.05 and classified by overall average salary and different sectors. Statistically significant at a level of 0.05 the researcher mistakenly applied the results of the pipeline test to differ the opinions of company employees on the labor force of the employees.

Keywords: employee's working motivation

บทนำ

ในหลายองค์กรที่ดำเนินธุรกิจมาระยะหนึ่ง ผู้บริหารมักประสบปัญหาที่ต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน จากสาเหตุที่ลูกน้องขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดอาการเบื่อหน่ายในการสร้างสรรค์ผลงาน หรือที่เรียกว่า ไฟตกโดยหาสาเหตุไม่ได้ ซึ่งมีผลกระทบต่องานและความเติบโตขององค์กร เป็นสิ่งที่ผู้อยู่ในระดับบริหารทุกคนจะหลีกเลี่ยง และนี่ก็น่าสนใจอยู่ไม่ได้ทั้งนี้เพราะสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดความสำเร็จในงานก็คือ ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา นั่นเอง หากขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้เกิดไฟในการทำงาน ย่อมเป็นอันตรายต่อองค์กรอย่างยิ่ง จึงควรที่จะต้องค้นหาเคล็ดลับในการพลิกฟื้นสถานการณ์ดังกล่าว ให้กลับคืนมีชีวิตชีวาดังเดิม โดยการศึกษาวิธีสร้างกลยุทธ์ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อใช้ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำซ้อนขึ้นอีก

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ.2542 : 18)

การจูงใจให้คนสนุก และมีความสุขกับการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน หรือการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ใช่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้คนรู้สึกอยากทำงาน อยู่ที่เดิมและไม่อยากออกไปทำที่อื่น แต่กลับ เป็นการสร้างบรรยากาศให้น่าทำงาน สภาพห้องที่ ไม่แออัด การใช้กฎเกณฑ์ที่ไม่ตึงเครียดมากเกินไป และมีการค้นหาว่าสิ่งใดที่จะดึงดูดใจพนักงานให้ อยากมาทำงาน รักในงานที่เขาทำ เช่น การจัดอาหารกลางวันให้ฟรี การอนุญาตให้เล่นกีฬาใน สถานที่ทำงาน โดยจัดสร้างสนามกีฬาที่อยู่ใน ความสนใจให้ ตลอดจนค้นหาให้เจอว่า อะไรเป็น สิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าและ แสดงการยอมรับในจุดนั้นแก่เขา เช่น ความคิด สร้างสรรค์ ความถนัด ความสามารถพิเศษที่แตกต่างกัน เป็นต้น นำมาสร้างเป็นวัฒนธรรมของ องค์กร จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้คนทำงาน อย่างมีความสุขและสนุกกับงาน เมื่อได้มาอยู่

ใน บรรยากาศที่ผู้คนเป็นมิตร มีความใส่ใจซึ่งกันและกัน จึงไม่ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น กลายเป็น ความรู้สึกผูกพันและรักองค์กรได้ในที่สุด (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. 2551)

ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงาน พร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะจากพนักงาน จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด จำนวนทั้งหมด 612 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ส.ค 2563 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นการศึกษาและเก็บข้อมูลประชากร 271 พนักงาน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ มีจำนวน 271 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามานะ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 : 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ใช้ช่วงความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

N = ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยแทนค่าขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงาน จำนวนทั้งหมด 271 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 271 ชุด

ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 271 ตัวอย่าง

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) คือ พนักงาน เป็นจำนวนทั้งหมด 271 ตัวอย่าง

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนั้นเป็นแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเตรียล จำกัด ที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบถามที่ต้องการทราบสถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นคำถาม แบบปลายปิด (Close-Ended questions)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำแบบสอบถาม เนื่องจากมีความ เกี่ยวตรงและเป็นที่ยอมรับ โดยข้อคำถามครอบคลุมแรงจูงใจ 4 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้ใช้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูล และ รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามโดยเนื้อหาจะต้องครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน โดยเขียนข้อความคำถามต่าง ๆ ให้ สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และ

ความครอบคลุมของประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร (Index of Item-Objective Congruence) หรือเรียกว่าค่า IOC โดยคะแนนความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

+1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

-1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ระหว่างข้อคำถาม
กับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรโดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$IOC = (\sum R) / N$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมรายข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

นำผลการคำนวณมาแปลค่าความหมายตามเกณฑ์ด้านล่างนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่ศึกษา

ถ้า $IOC < 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่ศึกษา

และคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความ
สอดคล้องต่ำกว่า 0.5 จะพิจารณาตัดออกเนื่องจากคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัว
แปรที่ศึกษา ผู้วิจัยต้องทำการปรับแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง
0.67 – 1.00

นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหา
คุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) จากโปรแกรม
SPSS จะได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha reliability
coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.982

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563 โดยการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมา ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำ วิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัดที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ติดต่อฝ่ายบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 271 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 271 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย
 - 3.1 ค่า t-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม
 - 3.2. ค่า F-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีจำนวนเพศหญิงเป็นจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และเพศชายเป็นจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 สถานภาพส่วนใหญ่ยังโสด มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยในช่วง 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์

แรงจูงใจ ได้แก่

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกคำถามรายข้ออยู่ในระดับมากถึงปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกคำถามรายข้ออยู่ในระดับดีมากเช่นกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ด้านความมั่นคงในงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

สรุปและวิจารณ์ผล

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด สามารถอภิปรายได้ดังนี้

แรงจูงใจ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สตาร์ส เทคโนโลยี อินดัสเทรียล จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นได้ว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำาก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2546, หน้า 193-194)

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

แรงจูงใจ

- 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก ทางพนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจกับรายได้และสวัสดิการ ทางบริษัทจึงควรคงไว้ซึ่งนโยบายและสวัสดิการต่างๆที่มี เช่น สวัสดิการครอบคลุมเหมาะสม เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก เนื่องจากนโยบายและการเข้าถึงของฝ่ายบริหารที่รับฟังและเข้าถึงได้ทำให้ความสัมพันธ์ออกมาได้ดี ทางบริษัทจึงควรคงไว้ซึ่งกิจกรรมและนโยบายต่างๆให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร

3) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทางบริษัทควรส่งเสริมความรู้แก่พนักงานในด้านการตลาดของอุตสาหกรรมนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบว่าบริษัทตนเองอยู่ในตำแหน่งไหนของตลาดเพื่อให้เกิดความมั่นใจและรู้สึกมั่นคงกับบริษัทมากขึ้น

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก สถานที่การปฏิบัติงานและการพักผ่อนมีการจัดการพื้นที่ได้ดี เพียงพอแก่พนักงานและยังมีพื้นที่ว่างเหลืออยู่ก็ควรปรับปรุงเป็นที่พักผ่อนเพิ่มเติมแก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีต่างๆให้มากขึ้นเพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

เกียรติกุล เข้มเพ็ชร (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรอโรงแรมรอยัลออคิด เซอราดัน กรุงเทพมหานคร

กฤษดา เขียววัฒนสุข (2562: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

จุฑารัตน์ สุขศิลป์เลิศ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน (สำนักงานใหญ่) กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ณัฐกาญจน์ สุวรรณธรา (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแคชเชียร์: กรณีบริษัท คิงเพาเวอร์ดีวีดีฟรี จำกัด สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ณรงค์ ศรีเกรียงทอง (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัท โมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด

ณัฐริกา กลิ่นเมือง (2563: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโลไนท์ จำกัด

นิตยา ไชยทองศรี (2563: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

ปิติวัตต์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2563: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในความภักดีของพนักงานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี

ลิสรา บุญมาเครือ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด”

วิทย์ สังข์ทอง (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท วาโก้ซังโย (ประเทศไทย) จำกัดจังหวัดชลบุรี

โอโกมากะ(Ogomaka, 1986, p. 3563-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส

Dhurupa et al. (2016) การหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กรและพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาขององค์กรก่อสร้างในประเทศที่กำลังพัฒนา