

**ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)**

Factors of Motivation Result in Operation of KCE Electronic public company

ทวี ทองอยู่¹ รศ. กาญจนาท เรืองวารการ²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาอิสระครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ,อายุ,การศึกษา, ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานประชากรในการศึกษานี้มี 80 คนที่ทำงานอยู่ที่ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สามารถตอบได้ 5 ระดับ

การศึกษา SPSS ใช้ (Statistical Package for the Social Science) โปรแกรมคอมพิวเตอร์นี้ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ผลทางสถิติที่ประกอบขึ้นจากร้อยละความถี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมมติฐานคือการทดสอบค่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยของผลการสร้างแรงจูงใจใน บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยทั้งสองของแรงจูงใจที่ได้ค่าเท่ากับ 3.509 ซึ่งอยู่ในระดับที่มากและในปัจจัยจูงใจมีค่ารวมเท่ากับ 3.150 อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับปัจจัยค่าจูงใจที่มีค่าเท่ากับ 3.806 อยู่ในระดับมากดังนั้นจากผลการวิจัยจึงควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีค่าน้อยอยู่ 3 ค่าคือด้านลักษณะงานเท่ากับ 2.695, ด้านการยกย่องเท่ากับ 2.658 และด้านความเจริญก้าวหน้าเท่ากับ 2.691 เพื่อระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจากระดับปานกลาง

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ประจำ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้จัดการรุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากผลการทดสอบค่า T-Test และ F-Test เพื่อวัดผลกระทบสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน และในส่วนอายุงานที่ต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจิตใจและในส่วนวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยค้ำจุน และสุดท้ายตำแหน่งที่ต่างกันจะมีผลกระทบต่อปัจจัยจิตใจ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ,ปฏิบัติงาน,บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

Abstract

The objectives of this independent study was to study factors of motivation result in operation of the KCE Electronic public company classified by gender ,age, education ,work experience , and position.

The population of this study was 80 persons who were working at KCE Electronic public company at Latkrabang Industrial Estate Bangkok. Data were collected by questionnaires thus separate into 5 levels.

This study used SPSS (Statistical Package for the Social Science) computer program were analyzed the data from collected. The Result of Statistical was composed of percentage, frequency, mean and standard deviation. A hypothesis was tested value is 0.05 level of significance.

The result of this studies indicated that factors of motivation result in the KCE Electronic public company had level of motivation for both factors of motivation that got exactly value was 3.509 which is high value and motivating factors was 3.150 which is medium level when compare to factors of hygiene mean that got value was 3.806 which is high value

Although from these results of this research that should be improved the motivating factors at low value. There are three factors were the work is 2.695, the praise is 2.658 and the progress is 2.691 in order to increase to medium and more level.

From the results of the test T-Test and F-Test in order to measure affects and conclude that this difference age had affect to motivating factors and factors of hygiene and The difference age of working had affected to motivating factors only and The difference educational background had affected to factors of hygiene and Eventually the difference job postings had affected to motivating factors.

Key Words: Motivation, Operation, KCE Electronic public company

1. บทนำ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ถ้าหากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะกระตุ้นและรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรรวมถึงพัฒนาศักยภาพของตัวพนักงานเองเพื่อความเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ทั้งนี้การที่จะรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานในองค์กรจะมีความสุขหรือความพึงพอใจในงานที่ทำมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างเราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาค้ำกิน สนองความต้องการทางกาย แต่นอกจากนี้ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

วิกฤติสินเชื่อบีบไพรม์ (subprime mortgage crisis) หรือ วิกฤติซับไพรม์ และยังรู้จักกันในชื่อ วิกฤติสินเชื่อด้อยคุณภาพ (ในประเทศไทยอาจเรียกว่า วิกฤติ

แฮมเบอร์เกอร์) เป็นปัญหาวิกฤติสินเชื่อซัพไพร้ม เศรษฐกิจที่ปรากฏให้เห็นชัดในช่วงปี พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2551 จุดเด่นของวิกฤตินี้ คือการที่ความคล่องตัวของตลาดสินเชื่อทั่วโลกและระบบธนาคารลดลงซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากความซบเซาของตลาดอสังหาริมทรัพย์ในสหรัฐอเมริกา การกู้ยืมและการให้กู้ยืมที่มีความเสี่ยงสูง และระดับหนี้สินของบริษัทและบุคคลที่สูงเกินไป วิกฤติครั้งนี้มีผลหลายชั้นและค่อย ๆ เผยให้เห็นความอ่อนแอในระบบการเงินและระบบการควบคุมทั่วโลก

จากสภาพวิกฤติสินเชื่อซัพไพร้มดังกล่าวที่ผ่านมาทางบริษัทก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นในช่วงนั้นบริษัทได้ออกมาตรการรองรับโดยกำหนดนโยบายหลักในด้านของการประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายทุกด้านจากนโยบายดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

โดยรวมของบริษัท ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของพนักงานในบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติในบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ อายุงานในบริษัท วุฒิ การศึกษา และระดับตำแหน่งงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตในการวิจัย

ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของ พนักงาน บริษัทเคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) กำหนดให้ตัวแปรตาม ได้แก่

1. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยยึดถือแนวคิดของ แมสโลว์และเฮิร์ชเบิร์กเป็นกรอบในการศึกษา
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยทำการศึกษาจากพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ข้อมูลประจำเดือน เมษายน 2556 จำนวน 80 คน

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ศึกษาคั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
2. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยค้ำจุนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

นิยามศัพท์

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานใน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ในตำแหน่งพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่/พนักงาน

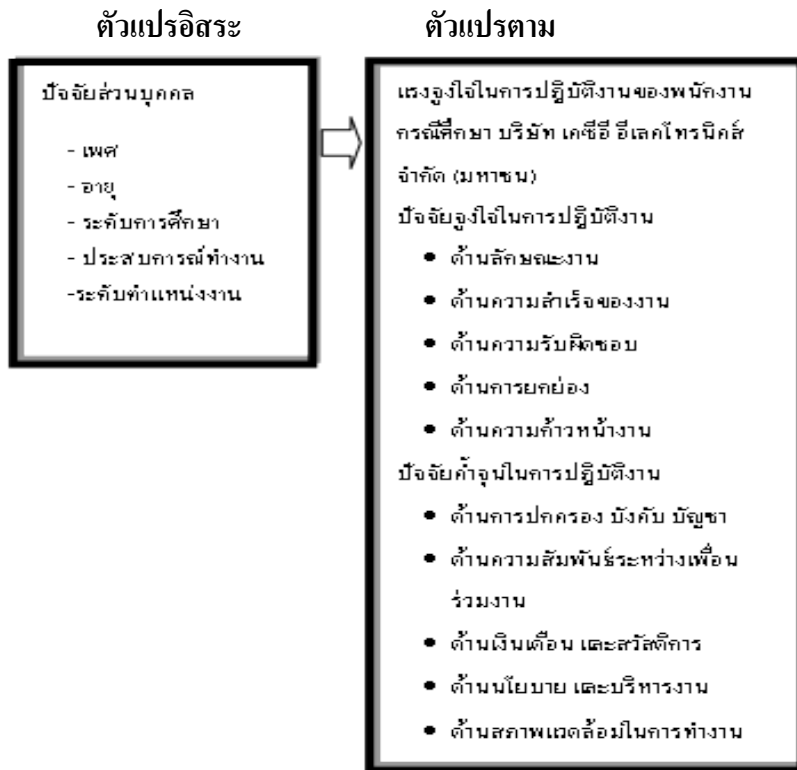
2. บริษัท หมายถึง บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงาน และโรงงานตั้งอยู่เลขที่ 125-125/1, 1 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. สามารถนำผลวิจัยให้แก่ผู้บริหารขององค์กร เพื่อตัดสินใจในการหาแนวทางที่จะเพิ่มระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนการจัดการที่เหมาะสมต่อพนักงานทำให้พนักงานมีความผูกพัน ความภักดีต่อองค์กร และยังคงอัตราการเข้าทำงาน-ออกจากงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ทำให้มีบุคลากรคุณภาพสนใจในการเข้าร่วมงานกันในอนาคต

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



2. ทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การจูงใจของ Herzberg Frederick ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของ

การค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ท่าก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ,การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับ,ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา, สถานะของอาชีพ, นโยบายและการบริหารงาน, สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว, ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่เป็นจำนวนมาก ในที่นี้ได้ นำมาเสนอเฉพาะผลงานวิจัยในประเทศไทยโดยสังเขป ดังนี้

มณฑล รอยตระกูล (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 265 คน

ธีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศอายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง (3) เสนอแนวทางการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 2) ลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ศิวพร แก้วคุ้ม (2554:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการ สาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการ สาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของพนักงานบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 80 คน ซึ่งปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2556 โดยจะใช้หลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณ (Sampling Size) ของทาโร ยามาเนะ ดังสูตรดังต่อไปนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานต่างๆ ในบริษัท มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างยอมรับได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 หรือที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนี้

$$= 100 / (1 + (100 \times 0.0025)) = 80$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ มีจำนวนทั้งสิ้น 80 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากรทั้งหมด แบ่งตามลำดับตำแหน่งงาน ดังนี้

1. ระดับผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง 7 คน จากประชากร 10 คน
2. ระดับหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่าง 11 คน จากประชากร 20 คน
3. ระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง 62 คน จากประชากร 70 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้น โดยจะมีขั้นตอนและลำดับดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การจัดทำโครงสร้างของแบบสอบถาม ให้มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานบริษัท ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งคำถามในตอนนี้มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ใน 2 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามมาตรฐานแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ซึ่งคำถามที่ใช้ เป็นคำถามเพื่อทดสอบสมมุติฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงหรือค่าเชื่อมั่นแบบอัลฟา (Cronbach's Alpha) จากแบบสอบถาม 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.728 ดังนั้นสรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการส่งแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 ชุด โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง โดยมีเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุดและนำมาประมวลผลพร้อมทำ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย

1. กำหนดตัวแปรในการวิจัย มี ดังนี้

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ ระดับตำแหน่งงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

2. การประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

2.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์

2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

3. อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร โดยการใช้สถิติพรรณนา จากการหาค่าร้อยละ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบไปด้วยดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร และแรงจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ Percentage และค่าเฉลี่ย Mean

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต(X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

สรุปผลการศึกษา

ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยของผลการสร้างแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) มีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยทั้งสองของแรงจูงใจที่ได้ค่าเท่ากับ 3.509 ซึ่งอยู่ในระดับที่มากและในปัจจัยจูงใจมีค่ารวมเท่ากับ 3.150 อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับปัจจัยค่าจูงที่มีค่าเท่ากับ 3.806 อยู่ในระดับมากดังนั้น จากผลการวิจัยจึงควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีค่าน้อยอยู่ 3 ค่าคือด้านลักษณะงานเท่ากับ 2.695, ด้านการยกย่องเท่ากับ 2.658 และด้านความเจริญก้าวหน้าเท่ากับ 2.691 เพื่อระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจากระดับปานกลาง

จากการทดสอบ T-Test, F-Test เพื่อวัดผลกระทบการจูงใจพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจ แต่ไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจูง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจ แต่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจูง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจ แต่ไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจูง

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน			
เพศที่แตกต่างกัน	T-Test	0.688	ปฏิเสธ
อายุที่แตกต่างกัน	F-Test	0.001	ยอมรับ
อายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน	F-Test	0.043	ยอมรับ
วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน	F-Test	0.068	ปฏิเสธ
ตำแหน่งที่แตกต่างกัน	F-Test	0.047	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน			
เพศที่แตกต่างกัน	T-Test	0.443	ปฏิเสธ
อายุที่แตกต่างกัน	F-Test	0.031	ยอมรับ
อายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน	F-Test	0.219	ปฏิเสธ
วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน	F-Test	0.049	ยอมรับ
ตำแหน่งที่แตกต่างกัน	F-Test	0.100	ปฏิเสธ

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงโดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น การลดข้อเสียนในการผลิตอาจจะทำให้พนักงาน เสนอความคิดเห็นและคัดเลือกเพื่อนำไปปฏิบัติงานลักษณะของงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ปฏิบัติจะต้องทำทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้า

2. ด้าน ใต้รับการยกย่องหรือการยอมรับนับถือเช่นสนับสนุนให้มีการประกวดพนักงานดีเด่นด้านต่างๆมีการชมเชยและมอบรางวัลให้สำหรับพนักงานดีเด่น การที่ไ้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นเพื่อเป็นกำลังใจแก่พนักงาน

3.ด้านความก้าวหน้า มีการสอบเลื่อนตำแหน่งภายใน ตำแหน่งบางตำแหน่งว่างอาจมีการสอบหรือรับสมัครจากภายนอกเพื่อเป็น โอกาสของพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรได้รับความก้าวหน้า

บรรณานุกรม

เกศินี สอนงาน. "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์.", การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,2553.

ชเนศ เหลืองวิริยะแสง. "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2550.

ธีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์. "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์.ปริญญาวิทยาศาสตรจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2552.

ปราชญา กล้าผจญ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:ข้าวฟ่าง,2550.

มณฑล รอยตระกูล. "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,2548.

ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์. "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปริญญากรรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา,2554.

ราณี อลิษฐ์กุล. "ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5(พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร.",มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2549.

ศิวพร แก้วคุ้ม. (2554). "ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการ สาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.

Stephen P. Robbins. “พฤติกรรมองค์กร แปลจาก *Organizational Behavior* โดย
รังสรรค์ ประเสริฐศรี พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร” : เพียร์สันเอดดูเคชั่น
อินโดไชน่า, 2548

ความเหมาะสมของทฤษฎีทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2556, จาก :
<http://guru.google.co.th/guru/thread?tid=39a3a0067d1593b9>.