



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ธงไทยติ (2005) จำกัด ชาคริต ลินปรุ

แขนงวิชาการจัดการพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่บริษัท ธงไทยติ (2005) จำกัด (2)เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานที่จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่บริษัท ธงไทยติ (2005) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทธงไทยติ(2005)จำกัด เพศชายและหญิง โดยมีช่วงอายุอายุต่ำสุดคือ อายุ 20 ปี และอายุสูงสุดคือ อายุ 60 ปี จำนวน 34 คน การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (primary data) ได้แก่ 1)การทำแบบสอบถามรายบุคคล 2)การสัมภาษณ์แบบกลุ่มย่อย(Focus Group) เป็นเครื่องมือที่สำคัญซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การบันทึกข้อมูลจากการถอดเทปจากคำสัมภาษณ์ และสรุปผลจากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผลวิจัยพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัทธงไทยติ(2005)จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยมีช่วงอายุต่ำสุดคือ อายุ 20 ปี และอายุสูงสุดคือ 60 ปี ด้านที่ส่งผลต่อแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทธงไทยติ(2005)จำกัด คือด้านเงินเดือน(ค่าตอบแทน) โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลหลักๆว่า ค่าตอบแทนเป็นตัวที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ของตนเองมากขึ้นและยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นค่าตอบแทนที่ได้เป็นสิ่งสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บริษัท



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2

วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Strategies to drive employees performance and motivation of Tongthaichot (2005) Co.,Ltd.

Shakrit Sinpru

The Social Development Management Branch of the Department of Social Sciences
The Faculty of Humanities and Social Sciences in Suan Sunaadha Rajabhat University

Abstract

The study had the objectives 1.) to study strategies to drive employees performance and motivation of Tongthaichot (2005) Co.,Ltd. 2.) to study the employees' requirement that motivate employees at Tongthaichot (2005) Co.,Ltd. A sample group of this study involved 34 participants of Tongthaichot's employees. A sample group including male and female . The life span has been defined between ages 20 and 60 years old. This study is the quantitative research by analyzing primary data. The primary data of this study consisted of the individual questionnaires and interviewed the focus group. Researcher utilized those necessary research instrument theories by analyzed the interview sound record and concluded questionnaires. The accurate result of the research that researcher found that the most of Tongthaichot's employees implied about the specific motivation of employees performance is financial. The reasons that why the majority of Tongthaichot's employees answered in terms of financial is because financial is the most important for motivate employees to gain more their responsibilities and inspiration. Moreover, high salary will encourage them to performance their work more efficiently. Therefore, salary is the most important factor in motivating employees.

Keywords : motivation, performance, company limited



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทนำ

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วยคน(Man)เงิน(Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity)ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบควบคุมแม้กระทั่งรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ คอยชี้แนะในเรื่องซ้ำๆ ก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

(ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์, 2545: 7-9)

ในปัจจุบันองค์กรหรือบริษัทต่างๆไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือใหญ่ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และยังคงเผชิญกับการการเติบโตของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว หรือแม้แต่ด้านบุคลากรก็เช่นกันเพราะบุคลากรก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการทุกๆส่วนขององค์กร แต่ละองค์กรมีบุคลากรที่ความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นความสามารถ อายุ วุฒิภาวะ ซึ่งแต่ละคนก็จะมีมุมมองมีทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นแตกต่างกันออกไปเช่นกัน

หากพูดถึงการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละวันแล้วสิ่งที่สำคัญที่เปรียบเสมือนแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถก็คือแรงจูงใจต่างๆที่จะทำให้พนักงานนั้นมีความอยากที่จะปฏิบัติงานเพราะฉะนั้นแล้วแนวทางต่างๆที่จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจก็ถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งถือยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลตามที่องค์กรและตัวพนักงานตั้งไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานก็ถือเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขา ได้รับความ ต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีนี้ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (wanting animal) ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้น ติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ" ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้น ดังนี้

1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน ฯลฯ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ฯลฯ

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น ฯลฯ

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับการเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ ฯลฯ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self - actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ฯลฯ (วิบูลย์ จุง 2550)

โดยประยุกต์ทฤษฎีนี้ออกมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาทั้งหมด 10 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
4. ด้านลักษณะงานที่ดี
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน)
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
10. ด้านนโยบายในการบริหารงาน

สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแนวทางและความต้องการของพนักงานที่จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับแผนงานที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งแรงจูงใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของตัวพนักงานอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสนับสนุนจากองค์กร ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่างๆ ของตัวบุคคล เพื่อให้เต็มที่กับการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นที่น่าสนใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงานมีแนวทางอะไรที่จะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่บริษัทและพนักงานตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่บริษัท ธงไทยซีดี (2005) จำกัด



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานที่จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่บริษัท
ธงไทยโชติ (2005) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธงไทยโชติ
(2005) จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานบริษัทธงไทยโชติ(2005)จำกัด เพศชายและหญิง โดย
มีช่วงอายุอายุต่ำสุดคือ อายุ 20 ปี และอายุสูงสุดคือ อายุ 60 ปี จำนวน 34 คน

ขอบเขตด้านสถานที่

บริษัท ธงไทยโชติ (2005) จำกัด 888 หมู่ที่ 1 ตำบลบางขุนกอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคมพ.ศ. 2561 –ธันวาคมพ.ศ. 2561

รวมเป็นระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่คาดว่าจะมี
อิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ธงไทยโชติ (2005) จำกัด ดังนี้

1)ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ธงไทย
โชติ (2005) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ และค่าตอบแทน

2)ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธงไทยโชติ (2005) จำกัด ดังนี้

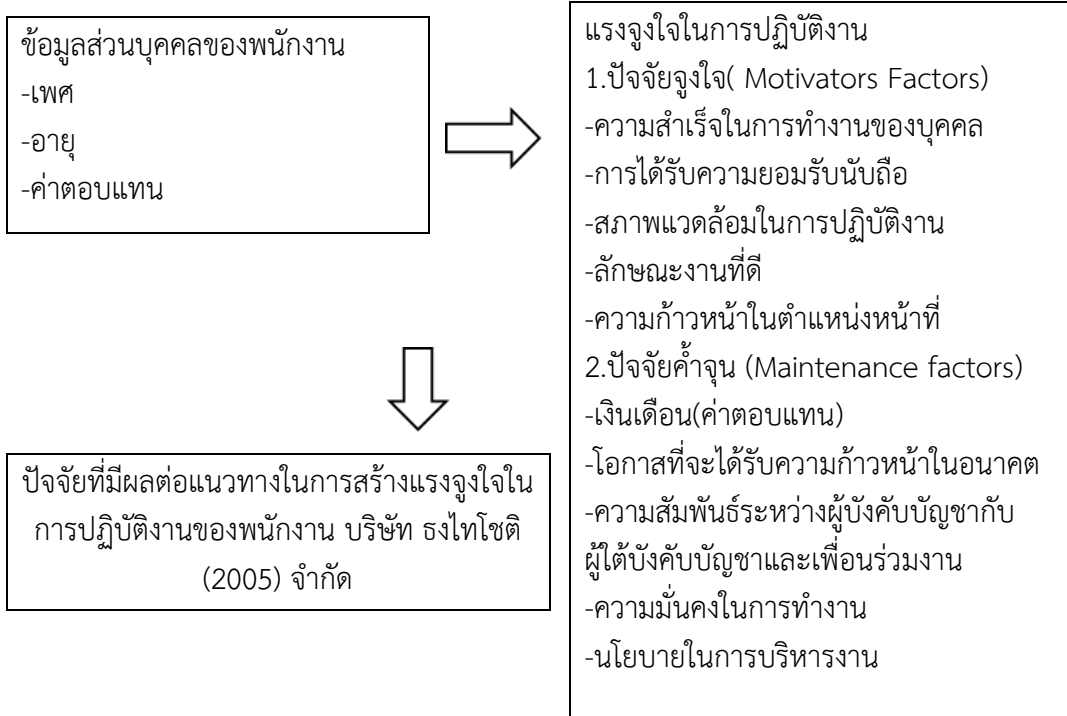


การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามรายบุคคลและการสัมภาษณ์แบบกลุ่มย่อย (Focus Group)

2. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักสำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการทำแบบสอบถามรายบุคคล และการสัมภาษณ์แบบกลุ่มย่อย (Focus Group) โดยกลุ่มตัวอย่างของเราคือ พนักงาน บริษัทธงไทยชาติ(2005)จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยมีช่วงอายุต่ำสุดคือ อายุ 20 ปี และอายุสูงสุดคือ 60 ปี จำนวน 34 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้จัดทำได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ

1) การทำแบบสอบถามรายบุคคล 2) การสัมภาษณ์แบบกลุ่มย่อย (Focus Group)

3. เครื่องมือที่ใช้การศึกษา

ใช้วิธีทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งหัวข้อของคำถามในแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยประยุกต์มาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทั้งหมด 5 ด้าน

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs)
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)

(affiliation or acceptance needs)

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self - actualization)

แล้วจึงนำมาตั้งคำถามในแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น10ด้านดังนี้

- 1.ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
- 3.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 4.ด้านลักษณะงานที่ดี
- 5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 6.ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน)
- 7.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 9.ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 10.ด้านนโยบายในการบริหารงาน

โดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์แบบกลุ่มย่อย(Focus Group) พร้อมกับมีการบันทึกเสียงบทสนทนาและจดบันทึกเพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยเครื่องมือที่ใช้มีการสร้างกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

- 4.1ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูล แนวความคิด

หลักการและวิธีการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล

- 4.2 การสร้างแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open Ended Question)

4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาหาจุดบกพร่องรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ

5.วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองมีขั้นตอนดังนี้

5.1การเตรียมตัวของผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัยโดยเริ่มจากการศึกษาหาความรู้เตรียมข้อมูลที่สำคัญและทักษะที่จำเป็นที่จะใช้สำหรับการลงพื้นที่

- 5.2การเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น โทรศัพท์ใช้ในการบันทึกเสียงสัมภาษณ์

- 5.3สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ให้ข้อมูลซึ่งในที่นี้ คือ พนักงานบริษัท บริษัทธงไทยโชติ(2005)จำกัด

- 5.4ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

5.5 การบันทึกภาคสนาม (Field Note) ผู้ศึกษาจะทำการบันทึกเสียงในขณะที่ให้การสัมภาษณ์

5.6แปลผลข้อมูล หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาทำการบันทึกให้เป็นระเบียบและทำการตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งก่อนนำไปสรุปผล



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

5.7 การสิ้นสุดการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้

6. การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอข้อมูลและผลการวิจัย แบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้

ผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธงไทยโชติ (2005) จำกัด ผลวิจัยพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัทธงไทยโชติ(2005)จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยมีช่วงอายุต่ำสุดคือ อายุ 20 ปี และอายุสูงสุดคือ 60 ปี ด้านที่ส่งผลต่อแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทธงไทยโชติ(2005)จำกัด คือด้านเงินเดือน(ค่าตอบแทน)เงินเดือนเป็นตัวที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพราะเงินเดือนถือเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยสำคัญที่พนักงานทุกคนในบริษัทต้องการแล้วตัวเงินเดือนเหล่านี้แหละจะส่งผลให้พนักงานกระตุ้นและพัฒนาตัวเองให้มีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงานในทุกๆวันนั้นหมายถึงว่าการที่เราจะได้เงินเดือนที่สูงและเพียงพอต่อการดำรงชีพของตนเอง เราต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามากขึ้นและยังทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสร้างผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างสมบูรณ์

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธงไทยโชติ (2005) จำกัดโดยผลของการวิจัยพบว่าแนวทางที่จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็คือด้านเงินเดือน(ค่าตอบแทน)เป็นตัวที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาที่ได้นี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ตามลำดับขั้นของ Maslow ที่กล่าวไว้ว่า "มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ"เช่นความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กรได้แก่ เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ สมพงษ์ เกษมสิน(2523, 320-321)ได้บอกถึงสิ่งที่จูงใจด้านเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้แบ่งได้ 2 ชนิด คือ สิ่งจูงใจทางตรง(Direct Incentive)ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้างและสิ่งจูงใจทางอ้อม(Indirect Incentive)ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและค่ารักษาพยาบาล เซอร์ ไอ. เบอร์นาร์ด (Chester I. Barnard, 1972, pp. 142-149) พบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ(Material inducements)ได้แก่ เงิน สิ่งของสิ่งตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานเปิดการชดเชยหรือรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ(2556)ที่ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง โดยมีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวงโดยรวมอยู่ที่ระดับ “มาก” ได้แก่



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2

วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือด้านเงินเดือน ซึ่งมีความใกล้เคียงกับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมคิด กลับดี (2549) ที่ศึกษาในเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” ซึ่งพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันคือ ด้านเงินเดือน(ค่าตอบแทน)เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

ระดับบริษัท

1. บริษัทควรตระหนักถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ที่ดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร
2. บริษัทควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านเงินเดือน(ค่าตอบแทน)เช่น อาจจะมีการสำรวจความพึงพอใจในเงินเดือน(ค่าตอบแทน)
3. บริษัทควรมีการปรับปรุงเงินเดือน(ค่าตอบแทน)ควรอยู่ระดับความเหมาะสมต่อความสามารถของพนักงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับกระบวนการศึกษาในเรื่องนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 คน ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนพอสมควร แต่เพื่อความถูกต้องของข้อมูลมากที่สุด ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มากยิ่งขึ้น กิตติกรรมประกาศ
2. เพื่อให้เกิดข้อมูลที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น และมีความแม่นยำสามารถนำไปใช้งานได้ดียิ่งขึ้นและควรมีการใช้การสัมภาษณ์ทั้งหมดแทนการใช้แบบสอบถาม เพราะแบบสอบถามจะไม่แสดงถึงข้อมูลในเชิงลึกหรือข้อมูลที่ไม่มีรายละเอียดในแบบสอบถาม

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยและบทความฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ธงไทยโชติ (2005) จำกัด ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ และต้องขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วาสนา สุริย์เดชะกุล ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอีกด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

โชคชัย อาษาสนา. (12 สิงหาคม 255). การบริหารงาน 4M. สืบค้นจาก:

<https://www.gotoknow.org/posts/453488>

ดร.คำนาย อภิปรีชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร. โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง. หน้า63

สมคิด กลับดี. (2549). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี

เขต 2



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระเทียร ศรีมงคล. (2552). **ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่** รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วิบูลย์ จุง. (07 ธันวาคม 2550). **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ**. สืบค้นจาก:
<https://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=3>

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม**