

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีเกทเทคโนโลยี(ประเทศไทย)จำกัด ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา Performance Motivation of the Employees of Seagate Technology (Thailand) Limited Sung Noen Subdistrict, Sung Noen District, Nakhon Ratchasima Province

ราตรี บุญจริยจรัสกุล¹ วิภาส ทองสุทธิ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4,960 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples) และ F-test (one way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการดำรงชีวิตอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X}$ = 4.29) รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.25) และด้านที่ได้คะแนนน้อยกว่าทุกด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.10)

2. พนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน , พนักงาน, บริษัทซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

Abstract

The research purposes were 1) to study the performance motivation of the employees of Seagate Technology (Thailand) Limited, Sung Noen subdistrict, Sung Noen district, Nakhon Ratchasima

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

province, and 2) to compare the performance motivation of the employees of Seagate Technology (Thailand) Limited, Sung Noensubdistrict, Sung Noendistrict, Nakhon Ratchasima province, classified by the personal status. The target population was the 4,960 employees of Seagate Technology (Thailand) Limited, Sung Noensubdistrict, Sung Noendistrict, Nakhon Ratchasima province. The sample size was the 370 employees, calculated by the Taro Yamane formula. The research instrument was the estimate rating-scale questionnaire. The analytical statistic was the percentage, mean, standard deviation, t-test (independent samples) and F-test (one way ANOVA).

The findings were:

1. The performance motivation found that the overall and each aspect of performance motivation were the high level ($\bar{X}=4.21$). For each aspect consideration by mean descending were the livelihood aspect was the first ($\bar{X}=4.29$), and followed by the career advancement aspect ($\bar{X}=4.25$), and the least score aspect was the relationship with colleagues.

2. The employees of Seagate Technology (Thailand) Limited, Sung Noensubdistrict, Sung Noen district, NakhonRatchasima provincewith difference of gender, age, educational level, and working period had the difference of performance motivation.

Keywords: Performancemotivation, employees, Seagate Technology (Thailand) Limited

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

องค์การเกิดจากการที่มนุษย์รวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการแบบใดแบบหนึ่งเช่น การรวมตัวกันของคนในสมัยก่อนเพื่อการล่าสัตว์มาเป็นอาหาร การสร้างที่อยู่อาศัย การรวมตัวในลักษณะนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มโดยนำเอาการรวมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการกำหนดความสัมพันธ์ จนกลายมาเป็นรูปแบบขององค์การในปัจจุบัน ที่เป็นการรวมตัวกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ มากกว่าการที่รวมตัวกันโดยสัญชาตญาณของมนุษย์เองเป็นที่ยอมรับและเห็นจริงกันอย่างกว้างในปัจจุบันแล้วว่า ส่วนประกอบขององค์การที่สำคัญที่สุดคือ มนุษย์ (Human Resources) เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การ โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540:2)

ดังนั้นผู้บริหารองค์การทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การของตนเอง ซึ่งในระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์การนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่งเพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่องค์การกำหนดไว้ที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การในที่สุด ทำให้ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉย ไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นโดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสวัสดิการตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอน แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำส่วน

ใหญ่งานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้าความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากสังคม ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นต้นตังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดโดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานสอดคล้องกับแนวความคิดของ เฟรดริก เฮร์เบอร์ก (Fredrick Herberg : 1966) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแรงจูงใจและไม่จูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ตื่นตัว โดยทั่วไปจะคู่กันกับลักษณะของเนื้อหา (job content) ส่วนความรู้สึกไม่ตื่นตัวจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือลักษณะนอกเนื้อหาหรือบริบทของงาน (job context) ดังนั้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือจูงใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators) ปัจจัยจูงใจนี้ คือความสำเร็จ (achievement) การได้รับความยอมรับ (recognition) ความก้าวหน้า (advancement) ตัวงาน (work itself) ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต (possibility of growth) และความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ผลการศึกษาน่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำมาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานของการศึกษา

1. พนักงานบริษัทเทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ที่มีเพศต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทเทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่าง
3. พนักงานบริษัทเทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทเทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ

แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่กระตุ้น หรือล่อใจ ให้มีการขับเคลื่อนให้มีการทำกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นบุคลากรในองค์กรหรือพนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้สึก มีชีวิตจิตใจดังนั้นต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นปรับปรุงสภาพการทำงานและเสริมกิจกรรมหลายๆ อย่างเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน เพราะความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่

จะขึ้นอยู่กับระดับของการจูงใจ (Motivation) การจูงใจเพื่อที่จะให้บุคลากรปฏิบัติงานจะใช้การจูงใจโดยนำเอาความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและแนวความคิดของกลุ่มการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์คือทฤษฎีของ อับราฮัมมาสโลว์เพด เดอริคเฮิร์ชเบิร์ก และดักลาสแม็คเกรเกอร์ การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองความต้องการต่อบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การ ทฤษฎีการจูงใจประกอบด้วย กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจและกลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories of Motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พยายามบ่งชี้หรือกำหนดว่าอะไรเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์สร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุนั้นอาจจะเนื่องมาจากสภาพภายในตัวบุคคลหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานสำหรับสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลได้แก่ความต้องการต่างๆ ซึ่งจะสร้างแรงขับรวมถึงการบ่งชี้ว่าความต้องการหรือแรงขับต่างๆ มีการจัดลำดับอย่างไร จึงมีการเรียกทฤษฎีกลุ่มนี้ว่า “ทฤษฎีแรงขับ” (Drive Theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะความขาดแคลนในร่างกายมนุษย์ในระยะเวลาหนึ่งอันเป็นเหตุทำให้ร่างกายต้องสร้างพฤติกรรมและพฤติกรรมนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่มุ่งสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโดยเฉพาะ สำหรับสาเหตุอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ชนิดของสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายที่บุคคลพยายามมุ่งไปสู่ ทั้งนี้ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการหรือแรงขับภายในตนนั่นเอง ในสมัยการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เงินนับว่าเป็นสิ่งจูงใจแต่เพียงประการเดียวก็ว่าได้ แต่ในสมัยต่อมาโดยเฉพาะในยุคสมัยแนวคิดแบบมนุษย์สัมพันธ์สภาพการทำงานความมั่นคงและแบบของการควบคุมบังคับบัญชาโดยเฉพาะการควบคุมบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยก็นับเป็นสิ่งจูงใจด้วย

ต่อมากลุ่มทฤษฎีนี้ได้ขยายความครอบคลุมไปถึงความต้องการหรือแรงจูงใจในระดับสูง เช่นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือประสบความสำเร็จสูงสุด (ทฤษฎีของมาสโลว์) ความรับผิดชอบการประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า (ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก) และการพัฒนาส่วนบุคคล (ทฤษฎีของ อัลเดอร์เฟอร์) ก็ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจเช่นกัน โดยทั่วไปเมื่อบุคคลมีความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือเกิดความสะดักสะบายนั่นในขณะเดียวกันบุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความไม่สะดักสะบายนั่น เจ็บปวดหรือความไม่พึงพอใจทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาที่สำคัญดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานหรือความต้องการของคนงานในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนด้วย

ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคเคิลแลนด์

เดวิดซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ศึกษาวิจัยถึงระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกันแมคเคลแลนด์เห็นว่าโดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญ 3 ประการคือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (need for Affiliation-n Aff) ความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for Power-n Pow) และความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for Achievement-n Ach) แมคเคลแลนด์ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) ว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควรแต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากเกินไปและไม่เป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเอาเสียเลยบุคคลเหล่านี้

จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบสูงและจะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของเขาเองจนเกินไปและบุคคลผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การด้วยและเป็นที่แน่นอนว่าเขาผู้นั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นซึ่งเป็นการพึงพอใจในตนเองเขาจะไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องได้เป็นสำคัญแต่หากเขาบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนาเขาก็จะได้รับรางวัลเป็นผลพลอยได้ไปด้วยแต่รางวัลที่เป็นเงินนั้นไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเป็นพื้นฐาน เงินอาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้นผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจึงมีใจจดจ่ออยู่กับงานและใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดีบุคคลพวกนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่ความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่งทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลวและเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันทั่วทั้ง

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories of Motivation) นี้จะมีที่มาจากกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาโดยที่กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจะให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก กลุ่มทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเอ็ดวินล็อก ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์รูม ตัวแบบการจูงใจของฟอร์ทเตอร์และลอเลอร์ทฤษฎีความเสมอภาคของเจ. สเตซีอาดามส เป็นต้น

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก

ในกลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับเนื้อหาในการจูงใจมักจะมีการฐานมาจากลัทธิสุขนิยมหรือทฤษฎีกฎแห่งผลกรรมซึ่งเชื่อว่าบุคคลนั้นจะพยายามสร้างพฤติกรรมที่ทำให้เขาเกิดความสุขสนุกสนานและได้รับความเจ็บปวดน้อยที่สุดแต่ในความเป็นจริงแล้วความสุขความพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ในขั้นปลายแต่ประการเดียวนั้นมิใช่จะสามารถครอบงำคุณค่า (Value) ทั้งหมดมนุษย์ และคุณค่าแต่เพียงประการเดียวก็ไม่ใช่สิ่งเพียงพอในการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์อี. ซี. โทลแมน (E.C. Tolman) กล่าวว่าถ้าบุคคลไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงการแสวงหาความสุขและตอบว่าอะไรเป็นตัวนำไปสู่การกระทำในแง่การจูงใจแล้วอาจจะเป็นการถูกต้องมากกว่าที่จะกล่าวว่าบุคคลนั้นพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายและคุณค่ามากกว่าที่จะพูดว่าเขามุ่งหาความสุขแม้ว่าความสุขสนุกสนานจะเป็นปัจจัย

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจในการ

เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Lock) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลฯ หนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลฯ หนึ่ง

โจฮานสัน, ฮาโน และ เพจเอช. เทอร์รี่ (Johannson, Hano and Page H. Therry.1975 : 197) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ

อารี เพชรผุด (2543 : 57-58) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานว่า การรับรู้เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น อาจพิจารณาได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การรับรู้ถึง

สภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ทั้งหมดนี้เป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรืองานที่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

องค์ประกอบส่วนบุคคลจึงเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้นว่า ลักษณะส่วนตัว เช่น อายุ เพศ และการศึกษา ก็มีส่วนที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจการทำงาน คนอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลอายุน้อย ผู้หญิงมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำมากกว่าผู้ชาย อาจจะเป็นเพราะผู้หญิงมีโอกาสน้อยกว่า และมีสภาพด้อยกว่า คนงานที่มีการศึกษาสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ถ้าตรงกับความต้องการที่จะใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความสามารถที่มีอยู่แต่ใช้ในการทำงานไม่ได้ และลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คนที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic motivation) องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานสามารถสรุปได้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Information of the job) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ต้องย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง กระบวนการทำงาน และบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการบังคับบัญชา การประสานงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
9. สถานภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสโรยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 133-134) กล่าวว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวกับงานโดยตรง มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิด (Affective Component) ส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เรารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้ว และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Tendency Component) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม เช่น เมื่อกล่าวว่า ฉันชอบทำงานในหลายลักษณะ (แสดงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ) แต่งานของฉันยุ่งยากสับสนเกินไป (แสดงถึงแนวโน้มของพฤติกรรม) เมื่อนำเอาลักษณะทั้ง 3 มาผสมผสานกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และสามารถทำนายถึงผลกระทบที่มีในอนาคตด้วยฟรายแลนเดอร์ และ เอช. พิคเกิล (Fried Lander and H. Pickle.1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงานด้วย ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น
2. รางวัลทางการเงิน รวมถึง ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น
3. ความไม่พอใจที่มีต่อผู้บริหาร ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน
4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถให้งานเสร็จทันกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจการกินดีอยู่ดีของคนงาน
5. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ซึ่ง อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1960 : 35-38) กล่าวไว้ดังปรากฏในหนังสือของ สโรยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 91-100) ว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มากก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการขั้นเนื้อขึ้นไป จนถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต้นๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการขั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่ อาจจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนต่อไป ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ประกอบไปด้วย 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานครั้งแรกของมนุษย์ คือความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอดอันเป็นเรื่องกายภาพและชีวภาพ คือ ความต้องการในการพักผ่อน อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การขับถ่าย การเคลื่อนไหว เรื่องเพศ รวมตลอดถึงความต้องการในปัจจุบัน 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

2. ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการด้านดีเป็นความต้องการที่มีอิทธิพลสำคัญเกี่ยวกับการพ้นจากภัยอันตรายทั้งปวง ซึ่งมีลักษณะทางที่อยู่ในจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก โดยจะพัฒนามาเป็นระยะ ในด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการในทางสังคม (Social Needs) ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งอยากได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มได้นั้น เราต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะเป็นในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้นๆ และบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอกัน อาจจะกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

4.1 ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง ความสำเร็จ มีความเพียงพอ มีความมั่นใจเพื่อที่จะเผชิญโลก และมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ

4.2 ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า

นอกจากความหมายดังกล่าวแล้วยังหมายถึงว่า เขานั้นกำลังก้าวหน้าและเขาจะประสบความสำเร็จตามสิ่งที่เขาปรารถนา โดยตระหนักในศักยภาพ ทักษะ และความสามารถของตน อันเป็นเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจทางอารมณ์ แต่ความพึงพอใจนี้อาจจะถูกกระทบไม่เฉพาะแต่เพียงว่าเขาทำอะไรสำเร็จ แต่ยังขึ้นอยู่กับว่าเพื่อนร่วมงานของเขาตอบโต้กับความสำเร็จของเขาได้อย่างไรด้วย

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสี่ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะประสบความสำเร็จสมความนึกคิดที่ตนใฝ่ฝันไว้ทุกอย่างทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory)

เฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยในการจูงใจ(Two-Factors Theory of Motivation) ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2546 : 187)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือตัวกระตุ้นให้คนทำงานได้แก่ลักษณะของงานโดยตัวของมันเองจูงใจให้อยากทำความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้นการได้รับการยกย่องในงานที่ทำและโอกาสที่จะก้าวหน้า

2. ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene Factors) ได้แก่รูปแบบในการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงของงานส่วนต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่เป็น สิ่งจูงใจในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิตแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผลประโยชน์พิเศษจะเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย

ทฤษฎีฮิอาร์ทของเคลย์ตันอัลเดอร์เฟอร์

หลังจากที่มาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์กได้สร้างทฤษฎีของตนเคลย์ตันอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ก็ได้ เสนอทฤษฎีซึ่งมีลักษณะและขยายทฤษฎีของมาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์กโดยยึดการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัด กลุ่มต่างๆของความต้องการซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปจนถึงระดับสูงดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอดดังนั้น จึงเป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ
2. ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพอื่นๆในทางสังคม
3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งเป็นความต้องการภายในของบุคคลอันทำให้ เขามีการพัฒนาตนเอง

สรุปแรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่กระตุ้น หรือสิ่งเร้าใจ ให้มีการขับเคลื่อนให้มีการทำกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นบุคลากร ในองค์กรหรือพนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้สึก มีชีวิตจิตใจดังนั้นต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น ปรับปรุงสภาพการทำงานและเสริมกิจกรรมหลายๆ อย่างเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน เพราะความสำเร็จขององค์กร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับระดับของการจูงใจ (Motivation) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองความต้องการต่อบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ คือ ได้แก่ พนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 4,960 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรทราโรว์ ยามาเน่จำนวน370คนคนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples) และ F-test (one way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.21)เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการดำรงชีวิตอยู่ในระดับมากเป็น ลำดับแรกค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.29)รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.25) และด้านที่ได้คะแนน น้อยกว่าทุกด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.10)ตามลำดับ

2. พนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. จากการสรุปผลของการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการดำรงชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.29) แต่เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การตรวจสอบสุขภาพประจำปีช่วยสนับสนุนให้อยากปฏิบัติงานมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรกมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.54) รองลงมาคือการมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพทำให้สนใจการทำงานมากขึ้นอยู่ในระดับมากลำดับสองค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.38) ข้อที่เกี่ยวข้องบ้านพักสวัสดิการต่างๆของบริษัท ที่มีจำนวนเพียงพอมีส่วนส่งเสริมให้อยากปฏิบัติงานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.38) สำหรับข้อที่มีคะแนนน้อยกว่าทุกข้อ คือการกำหนดวันเวลาการลาต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนมีความเหมาะสม มีส่วนทำให้ตั้งใจปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.38) ที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงความต้องการพนักงานส่วนมากจะเกี่ยวกับทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ อับราฮัมมาสโลว์เพดเดอริคเอิร์ชเบิร์ก และดักลาสแม็คเกรเกอร์การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองความต้องการต่อบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กร ทฤษฎีการจูงใจประกอบด้วย กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ และกลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.10) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาด้วยการพบปะพูดคุย ทักทายด้วยรอยยิ้มแสดงความห่วงใยทำให้เต็มใจทำงานอย่างเต็มที่คะแนนมากเป็นลำดับแรก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.19) รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานลุล่วงทำให้รู้สึกมีกำลังใจปฏิบัติงานต่อไปมากขึ้นการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม เป็นทีม ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.11) ส่วนลำดับที่สาม ได้แก่การปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม เป็นทีม ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.10) ลำดับที่สี่ การจัดกิจกรรมนันทนาการระหว่างหน่วยงานทำให้รู้จักคุ้นเคยกันพนักงานต่างค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08) ลำดับที่ห้าการมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นต้นแบบในการทำงาน ทำให้เต็มใจ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.00) และข้อที่มีคะแนนน้อยกว่าทุกข้อได้แก่ข้อที่ว่า ความสามัคคีในองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.00) ที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพจิตใจพนักงานที่ต้องการเพื่อนที่ดีหรือผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจลูกน้องและสอดคล้องกับแนวคิดของอารี เพชรผุด (2543 : 57-58) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานว่า การรับรู้เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น อาจพิจารณาได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การรับรู้ถึงสภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ทั้งหมดนี้เป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรืองานที่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

ด้านการดำรงชีวิต ควรกำหนดวันเวลาการลา เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนให้มีความชัดเจนและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพพนักงานมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน และต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้

ควรศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทยจำกัด) ตำบลสูงเนินอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา หรือบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยจะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์ภิมล ญาณกาย. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอด่านช้างจังหวัด กาฬสินธุ์. ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จริญญาครุพิพรม. 2553.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลอำเภอน้ำพองจังหวัด ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กীরติกานต์ สุธีรยงประเสริฐ. 2552.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวนและ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกียรติศักดิ์ หนูกลาง. 2544.แรงจูงใจในการเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล อำเภอหนองบุญนาถ จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนัญธิดา ประโยชริด. 2547.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัด มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.