

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด

Work Motivation of employees at Saechang World Company Limited

ศศิธรณ์ เหริญทวนทอง¹, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก²

¹คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, sasiton4740@gmail.com

²คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, wonglek.p2000@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุดคือ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: แรงจูงใจในการทำงาน พนักงาน บริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of work motivation of employees at Saechang World Company Limited. And 2) to compare the level of work motivation of employees at Saechang World Company Limited, that were categorized by the personal factors. The population was 30 personnels of Saechang World Company Limited. The instrument used for data collection was a questionnaire with an Index of item-objective congruence (IOC) between 0.67 - 1.00 and the overall reliability of 0.99. The statistics used in data analysis were percentage, mean (μ), standard deviation (σ), and hypothesis testing by compare mean. The research results were as follows: 1) The level of work motivation of employees at Saechang World Company Limited, overall, it was at a high level. When considering by each aspect found that the highest level of work motivation was the Relatedness Needs, follow by the Existence Needs, and the

Growth Needs. And 2) The employees at Saechang World Company Limited, who were of different ages, overall, they had different work motivation. But the employees at Saechang World Company Limited, who were of different ages, the educational level, marriage status, work position, working experiences, and income, overall, they had no different work motivation.

Keywords: Work Motivation, Employee, Saechang World Company Limited.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจต่างๆ จะดำเนินการหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นมากต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นตัวช่วยในการประสานงานต่างๆ ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารบุคลากรหรือ "การบริหารทรัพยากรมนุษย์" จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินธุรกิจเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ ตลอดจนการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร ซึ่งถ้าธุรกิจเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมาด้วย ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญ ซึ่งธุรกิจหรือองค์กรต่างๆ จะต้องมีการจัดแบ่งกิจกรรมที่ต้องทำให้เหมาะสมกับบุคคลที่มี ความถนัดในกิจกรรมนั้นๆ โดยการจัดหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในกิจกรรมแต่ละด้าน มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมให้กับบุคคลเหล่านั้น ตลอดจนมีการควบคุมการทำงานและแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกันภายในองค์กร ดังนั้น ธุรกิจจะต้องมองเห็นถึงความสำคัญของพนักงานและทีมงาน มีการวางแผนในการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดี มีนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน (บริษัท สมาร์ท โกลด์ มีเดีย กรุ๊ป จำกัด, 2556, 1)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ได้นั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้แก่องค์กรได้ ด้วยอัตราความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้น พอๆ กับอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีการจัดการดึงดูดพนักงานชั้นดีให้ยังทำงานอยู่กับองค์กร อย่างการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังอยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร (บริษัท ฮิวแมน ซอฟท์ จำกัด, 2565, 1)

บริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2560 เริ่มต้นดำเนินการธุรกิจเกี่ยวกับส่งออกพืชผลทางการเกษตร โดยเฉพาะมะม่วงอบไอน้ำ โดยบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ได้แสดงความจำนงเข้าร่วม “ โครงการส่งออกมะม่วงอบไอน้ำไปสาธารณรัฐเกาหลี ” โดยเป็นโครงการจากกรมวิชาการเกษตร ที่ได้จัดตั้งโครงการนี้ขึ้นเพื่อส่งเสริมรายได้และช่วยเหลือเกษตรกรที่ในบางปีอาจจะประสบปัญหาราคาส่งผลผลิตตกต่ำในช่วงฤดูกาลของแต่ละปี อีกทั้งยังส่งเสริมด้านคุณภาพของผลผลิตให้ได้มาตรฐาน เพราะสวนของเกษตรกรที่จะส่งออกมะม่วงได้นั้นจะต้องได้รับใบรับรอง GAP จากกรมวิชาการเกษตร และได้ดำเนินการส่งออกมะม่วงอบไอน้ำเป็นสินค้าหลักเรื่อยมา อีกทั้งยังมีการนำเข้าผลไม้และอาหารจากทางประเทศเกาหลีเพื่อนำมาจำหน่ายในประเทศไทย มีผู้ก่อตั้งและผู้บริหาร

เป็นคนเกาหลี บริหารงานโดยคนเกาหลีและคนไทย จึงมักเกิดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเนื่องจากผู้บริหารเป็นคนต่างชาติ จึงทำให้เกิดการสื่อสารสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และด้วยรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานจึงเกิดความสับสนในการรับคำสั่ง มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งบ่อยครั้ง ทำให้ไม่ทราบถึงความต้องการที่แท้จริง จึงทำให้บริษัทฯ มีสถิติการมาสาย การลาป่วย การลาจิจ การขาดงาน และการลาออกของพนักงาน สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2562 – 2566 (เสาวนีย์ นิมสาย, 2567, 1)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า การมาสาย การลาป่วย การลาจิจ การขาดงาน และการลาออก ของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด มีสถิติสูงขึ้นนับตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปัจจุบัน จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัทเซซัง เวิลด์ จำกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

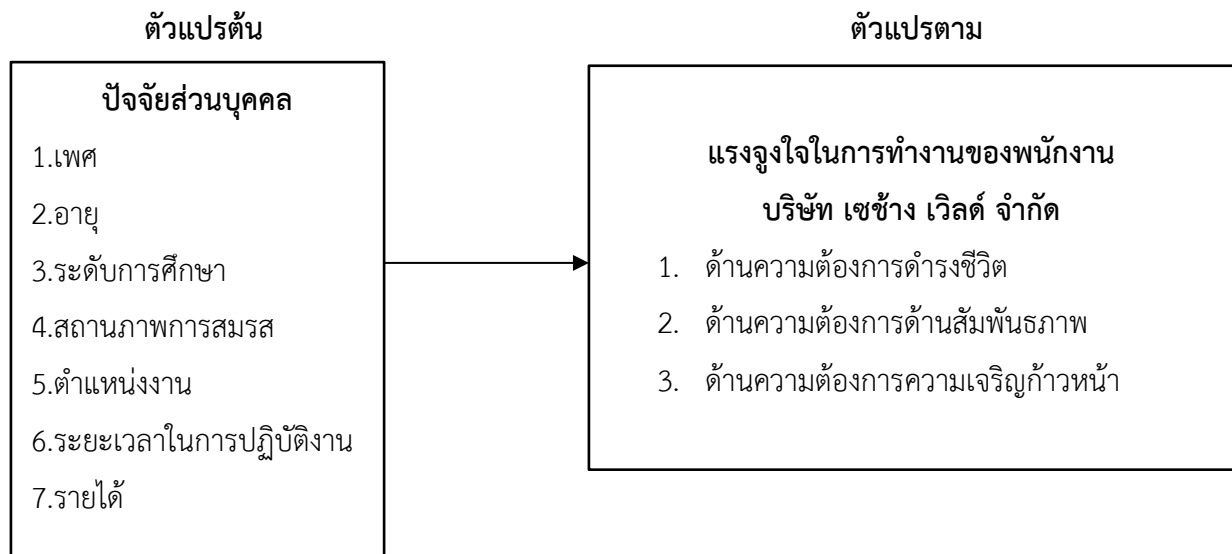
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการสมรส 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) รายได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์กำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาและปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G.ของ Alderfer ซึ่ง Alderfer (1972, อ้างถึงใน ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561, 507-532) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และ 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวความคิดการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
7. พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด จำนวน 30 คน (เสาวนีย์ นิ้มสาย, 2567, 1)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการสมรส 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) รายได้ ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซ้าง เวิลด์ จำกัด ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และ 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด การสอบถามเป็นแบบกรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaires) โดยข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัยได้ประเมิณมาจากการทบทวนวรรณกรรมควบคู่กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด รวมทั้งหมด 7 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการสมรส 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) รายได้ ลักษณะคำถามแบบปิด (Close-Ended Question) ด้วยวิธีการเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และ 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยมีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดระดับช่วง (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนนตั้งแต่ 1-5 ระดับตามวิธีของ Likert (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2565, 416-417) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดแบบไม่มีโครงสร้าง

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2565) จากนั้นจึงได้นำไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับผู้ใช้บริการของบริษัท มังโก (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.99 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2565, 235 - 242)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ถึง ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของ บริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลของ บริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ผู้วิจัยดำเนินการแปลงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบคิวอาร์โค้ด
3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด จำนวน 30 คน ที่อยู่ในรูปแบบคิวอาร์โค้ด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้โทรศัพท์มือถือสแกนคิวอาร์โค้ด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ เป็นหญิงมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็น (ร้อยละ 63.33) มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปีมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็น (ร้อยละ 36.67) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็น (ร้อยละ 60.00) มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็น (ร้อยละ 53.33) มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็น (ร้อยละ 60.00) โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็น (ร้อยละ 40.00) และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็น (ร้อยละ 60.00)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุดคือ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ($\mu = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ($\mu = 3.47$) และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\mu = 3.32$) ตามลำดับ ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด	N = 30		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ	
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.47	0.34	ปานกลาง
2. ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	3.87	0.74	มาก
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.32	0.38	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.61	0.30	มาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
เพศ	ชาย	3.51	มาก
	หญิง	3.67	มาก
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	3.49	ปานกลาง
	20 - 30 ปี	3.68	มาก
	31 - 40 ปี	3.49	ปานกลาง
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.78	มาก
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	มาก
	ปริญญาตรี	3.57	มาก
สถานภาพการสมรส	โสด	3.54	มาก
	สมรส	3.69	มาก
ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่	3.58	มาก
	หัวหน้างาน	3.66	มาก
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.60	มาก
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.52	มาก
	1 - 5 ปี	3.60	มาก
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.76	มาก
รายได้	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.60	มาก
	15,000 – 25,000 บาท	3.64	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	3.56	มาก
	มากกว่า 35,000 ปีขึ้นไป	3.65	มาก

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุดคือ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ในภาพรวมแตกต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Clayton Alderfer (1969, อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559, 10 - 11) ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, ง) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพการสมรสโสด ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จึงมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย กนกวรรณ ชูชีพ (2551, 64-65) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ ได้แก่ อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อการคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน และเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลาย ๆ ด้าน เช่น สรีระความถนัดสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ความคิดค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้อาจเป็นผลมากจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรอร จิรพัฒนาสกุล (2561, 1, 46-48) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานบริษัท เซซัง เวิลด์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี จึงมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย กนกวรรณ ชูชีพ (2551, 64-65) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics)

ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจ้างได้แก่ อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อการคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่นเมื่ออายุมากขึ้นก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้นทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย งานวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, ง) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตาม อายุ พนักงานที่มีอายุ 46 - 55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) บริษัทฯ ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น เงินช่วยเหลือ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามสิทธิที่พนักงานควรได้รับ และบริษัทควรทบทวนเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน
2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Needs : R): บริษัทฯ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงมีนโยบายเกี่ยวกับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีกับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีจากผู้บังคับบัญชา
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G): บริษัทฯ ควรทบทวนเรื่องการปรับเงินเดือนตามโอกาสและความเหมาะสม และควรสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่ม เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญในวาระการพิจารณา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปควรเน้นสำรวจและวิเคราะห์ผลกระทบของการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานในทั้ง 3 ระดับ (Existence, Relatedness, Growth) เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน, สวัสดิการ, การให้การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี, และการสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเองของพนักงาน

