

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

Factors Affecting Work Motivation of Employees at Nissan Motor

(Thailand) Company Limited

มีทนะ อารยเมธี

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 500 คน เป็นชายจำนวน 400 คน หญิงจำนวน 100 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เก็บตัวอย่างตามสัดส่วนได้เพศชายจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 79.82 เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.77 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.74 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.35 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 67.71 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 20.18 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 12.11 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.61 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.22 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.18 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.29 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.94 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.14 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.19 รองลงมา

ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.29 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.52

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัดมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะประเด็นเรื่องท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะประเด็นเรื่องท่านรู้สึกพอใจในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา สำหรับระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดนโยบายให้พนักงานสามารถทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับ

มอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน การได้รับศึกษาต่อการฝึกอบรม และความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ใ่ว่างใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องสนับสนุนให้พนักงานทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำงานบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าวและยอมรับผลในการกระทำของตน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ การมีอิสระในการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนวิธีการทำงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจ ทำทหายความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดแผนงานหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นสำหรับการปฏิบัติหรือการควบคุมที่จะทำใ้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีนโยบายการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สั่งงาน หรือการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน โดยให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคน ทุกระดับในหน่วยงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ปรึกษาหารือร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมถึงความสนิทสนมใ่ว่างใจกับเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดในเรื่องของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์

(ประเทศไทย) จำกัค ต้องมีความชัดเจนในเรื่องความมั่นคงและปลอดภัยในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้ดีว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีรายได้เพียงพอ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยโยกโยกกันทั่วโลกสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นได้ทันที ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม การเกิดภัยทางธรรมชาติที่รุนแรงกว่าที่เคยมีมา รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร และเลือกรับแต่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม มีเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลตอบแทน การยอมรับ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือสังคมที่ดีกว่า ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรักความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ดังนั้นทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่

ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็กลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก

การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจคือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง การจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำ และ อาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คาซมเซช อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเพื่อจะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจสติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบ

ความสำเร็จสูงสุด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยด้านไหนบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมชาติและเหมาะสม ทดเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่าถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้พนักงานมีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 500 คน เป็นชายจำนวน 400 คน หญิงจำนวน 100 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เก็บตัวอย่างตามสัดส่วนได้เพศชายจำนวน 178 คน เพศหญิงจำนวน 45 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครึ่งหนึ่ง ถ้ามี ข้อแก้ไข ดำเนินตามคำแนะนำ หลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.76

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 79.82 เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.77 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 67.71 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.11 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 55.61 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.29 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.94 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.19 รองลงมาประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.29 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 3.81) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัดมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.176) รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.45$, S.D.= 0.530) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.375) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.365) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.18$, S.D.= 0.444) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.297) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.390) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.371) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.406) และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.38$, S.D.= 0.184) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.176) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.89$, S.D.= 0.316) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลาทำงาน ($\bar{X}=4.86$, S.D.= 0.351) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 0.690)

สำหรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.371) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.78$, S.D.= 0.560) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.819) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.39$, S.D.= 0.574) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.= 0.184) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.81$, S.D.= 0.484) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 1.131) ส่วนประเด็นคำถาม

เรื่องท่านรู้สึกพอใจในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.55$, S.D.= 0.852) ส่วนด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$, S.D.= 0.444) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องงานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไปเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.68$, S.D.= 0.738) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ($\bar{x}=4.52$, S.D.= 0.510) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.44$, S.D.= 0.897) ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.297) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.63$, S.D.= 0.698) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.60$, S.D.= 0.501) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.47$, S.D.= 0.500) ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.27$, S.D.= 0.530) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องนโยบายในการบริหารงานของบริษัทมักมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งทำให้ท่านเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.81$, S.D.= 0.403) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องบริษัทท่านมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{x}=4.63$, S.D.= 0.493) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องบริษัทของท่านมีนโยบายในการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.47$, S.D.= 0.500) สำหรับด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.45$, S.D.= 0.530) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.85$, S.D.= 0.459) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.42$, S.D.= 0.911) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=4.31$, S.D.= 0.827) และสำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.375) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องเพื่อนร่วมงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.77, S.D.= 0.553$) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}=4.37, S.D.= 0.805$) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.87, S.D.= 0.337$) สำหรับด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10, S.D.= 0.390$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงอุณหภูมิมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.74, S.D.= 0.565$) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านรู้สึกว่าการรักษาความปลอดภัยในการทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ($\bar{x}=4.66, S.D.= 0.704$) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านรู้สึกพอใจในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่าง ๆ ของบริษัทเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.35, S.D.= 0.549$) และสำหรับด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83, S.D.= 0.406$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องท่านได้รับเงินสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.71, S.D.= 0.630$) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง ($\bar{x}=3.66, S.D.= 0.475$) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องบริษัทของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักรักษาของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.44, S.D.= 0.497$)

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องงานที่ท่านทำเป็นภารกิจหลักของบริษัท

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสดังกล่าวความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานลักษณะได้ทั้งงานและครองใจคน

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 เฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัดมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะประเด็นเรื่องท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะประเด็นเรื่องท่านรู้สึกพอใจในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัดมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะประเด็นเรื่องท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะประเด็นเรื่องท่านรู้สึกพอใจในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา สำหรับระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดนโยบายให้พนักงานสามารถทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน การได้รับศึกษาต่อการฝึกอบรม และความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องสนับสนุนให้พนักงานทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าวและยอมรับผลในการกระทำของตน

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ การมีอิสระในการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนวิธีการทำงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจ ทำทาทายความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ

6. ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดแผนงานหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นสำหรับการปฏิบัติหรือการควบคุมที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

7. ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีนโยบายการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สั่งงาน หรือการปกครองบังคับบัญชาตามสายงานโดยให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคน ทุกระดับในหน่วยงาน มีความ

เอื้อเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ปรีกษาหารือร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานรวมถึงความสนิทสนมไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน่วยงาน

9. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีการกำหนดในเรื่องของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน

10. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารของบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีความชัดเจนในเรื่องความมั่นคงและปลอดภัยในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้องดูแลและร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานรู้สีกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีรายได้เพียงพอ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานระดับบริหารกับพนักงานปฏิบัติการ

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

4. ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กับบริษัทรถยนต์อื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการทำงาน of พนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด