**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

**บริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด**

**THE WORK MOTIVATIONS OF EMPLOYEES**

**OF DIMENSION DATA (THAILAND) LIMITED**

ชื่อเจ้าของบทความ (ภาษาไทย) ว่าที่ร.ต.ไพบูลย์ เลิศวงศ์เผ่าพันธุ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักผศ.ดร.ณุศณี มีแก้วกุญชร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมผศ.ดร.กัมพล เชื้อแถว

ชื่อเจ้าของบทความ (ภาษาอังกฤษ) Paiboon Lertwongpaopun

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของ LSD Test

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.80) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี (คิดเป็นร้อยละ 63.90) รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี (คิดเป็นร้อยละ 25.80) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 83.50) อัตราเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 36.10 )รองลงมาคืออัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานบริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานขาย คิดเป็นร้อยละ 15.50 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=3.71, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยมีเพียงด้านเดียว คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเพียงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงาน, บริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย)จำกัด

**ABSTRACT**

The objectives of this study were (1) to study work motivations of employees of Dimension Data (Thailand) Limited, and (2) to compare their work motivations as classified by genders, ages, education levels, salary rates, work positions, and work experiences. The sample including of 97 employees of Dimension Data (Thailand) Limited using stratified random sampling. The data collection was occurred during October and November 2016. The research used questionnaires as a tool for data collection. Data were analysis by descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation), One way ANOVA, Multiple comparison, and Leat-Significant Different

The study was found that the most of the participants was female (58.80%), age between 20-30 years old (63.90%) and age between 31-40 years old (25.80%) respectively, Graduate in Bachelor degree (83.50), Salary between 10,000-15,000 Baht (30.90). Most of the participants were customer service staff (40.20%) and Sales staff (15.50) respectively, the working experience less than 3 years (49.50%).

Mean of overall work motivations of employees of Dimension Data (Thailand) Limited is in high level (=3.71, S.D=0.49). The statistics found that work motivations including of work atmosphere; which was in the highest level, work achievement, responsibility, relationship between director and subordinate, colleague, respect, work advancement, administration, policy and management, and job description dimension, respectively. There is only salary and benefit dimension that found in the moderate level.

The work motivations of employees of Dimension Data (Thailand) Limited was not found the statistics different when classified by gender, age, educational level, position, and working experience. There was found the statistics different in salary and benefit dimension (p< .05).

**Keywords :** Work Motivations , Employees , Dimension Data (Thailand) Limited

บทนำ

บริษัทจะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้ ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล ถึงแม้ว่าเงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จะมีอย่างครบถ้วนเพียบพร้อม แต่หากบุคลากรขององค์การนั้น ขาดความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ยาก ซึ่งองค์การทราบดีว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร

มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน การที่บริษัทจะสามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยา หรือต้องใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับบริษัทต่างๆ ทุกบริษัท เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย การนำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพย์อันมีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บริษัทจะสามารถอยู่รอดได้ในภาวการณ์เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ต้องนำกลยุทธ์การบริหารต่างๆ มาใช้ รวมทั้งต้องมีการปรับตัว เพื่อนำบริษัทก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานก็คือพนักงานที่ยินดี และเต็มใจที่จะสร้างผลงานที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่ใช่แค่ทำงานอยู่กับที่เหมือนเดิมวันแล้ววันเล่า เดือนแล้วเดือนเล่า หรือปีแล้วปีเล่า ก็ยังอยู่ทำงานแบบเดิมๆ ซึ่งถ้าเป็นอย่างนี้ แสดงว่าพนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธาทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขและเป็นทุกข์ หากผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ พนักงานก็อยากจะปฏิบัติงานในบริษัท เกิดความจงรักภักดีและคงอยู่กับบริษัทต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้แล้วระดับการคงอยู่ของพนักงานก็จะลดลงและเกิดความห่างเหินต่อองค์การ เช่น การปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือในที่สุดทำให้เกิดปัญหาการลาออกจากบริษัท

บริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด จัดตั้งขึ้นด้วยทุนจดทะเบียนบริษัท 50 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2526 มีความเชี่ยวชาญด้านบริการและการจัดการไอที ช่วยเหลือลูกค้าในการวางแผน สร้าง และสนับสนุนระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีแบบกำหนดเองสำหรับองค์กรธุรกิจ มีความเชี่ยวชาญด้านระบบเครือข่าย การทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ความปลอดภัย การควบคุมสภาพแวดล้อม การเก็บข้อมูล การจำลองเครื่องเสมือนด้วยโปรแกรม ที่ทำให้คอมพิวเตอร์หนึ่งเครื่อง สามารถทำงานเป็นเครื่องเสมือนหลายๆ ระบบได้ และเทคโนโลยีสำหรับศูนย์บริการข้อมูล นอกจากนี้ยังมีความเชี่ยวชาญในบริการให้คำปรึกษาและสร้างระบบการจัดการเพื่อบริการ กิจการของบริษัทมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงมีการสรรหาพนักงานใหม่เข้ามาร่วมงานและงานของบริษัทเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในด้านวิชาชีพ ความชำนาญ และสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งพนักงานทุกคนต้องผ่านการทดสอบความชำนาญในสายงานตามหน้าที่ๆตนเองรับผิดชอบ และมีการฝึกอบรมระบบ ระเบียบความปลอดภัยในการทำงานตามที่บริษัทกำหนด ทำให้พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วมีความสามารถในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ทางบริษัทต้องการพนักงานเดิมที่มีความรู้ ความสามารถ ไว้ให้อยู่กับบริษัทเพราะเป็นกำลังสำคัญของบริษัท เมื่อพนักงานมีประสบการณ์และความชำนาญแล้ว ก็จะลาออกไปทำงานกับบริษัทที่มีขนาดใหญ่กว่า และค่าตอบแทนสูงกว่า ให้บริษัทจะต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาอยู่ตลอดเวลา และต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่อยู่ตลอดเวลา ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญ ปัญหา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า จำกัด ที่มีข้อมูลพื้นฐานแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า จำกัด ว่าอยู่ในระดับใด มีแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ การปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง เพื่อนำไปสู่ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน

# **วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejeie and Morgan) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตำแหน่งงานเป็นหน่วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 97 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ เป็น แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert’s Scale)

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการวิจัยขอหนังสือรับรองจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความร่วมมือจากกรรมการผู้จัดการบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

2. นำแบบสอบถามไปให้พนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ตอบแล้วเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยได้ทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัสแบบสอบถาม จากนั้นนำผลไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติในการวิเคาระห์ข้อมูล

## สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ทางสถิติจากการประมวลผลแบบสอบถาม โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนดังนี้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

2. การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบมาตรวัด 5 ระดับ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิแอลฟา โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient)

**ผลการวิจัย**

1.ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 10,000 – 15,000 มีตำแหน่งเป็นพนักงานบริการลูกค้า มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 3 – 5 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**อภิปรายผล**

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน เมื่อได้รับโอกาสในการตัดสินใจเรื่องงานด้วยตัวเอง มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค พนักงานมีวิธีการแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พนักงานมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เมื่อพิจารณาด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานประจำ พนักงานที่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปรึกษาปัญหาเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ โชติรื่น (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับความดีความชอบอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานที่มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนท่านในการฝึกอบรมให้มีความรู้ใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ส่วนพนักงานที่ได้รับโอกาสในการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามรถอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เมื่อพิจารณาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าพนักงานที่มีอิสระและความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองสูงที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่ชอบที่จะปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมากกว่างานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนพนักงานที่มีความต้องการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพียงคนเดียวมากกว่างานที่มีหลายคนรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เมื่อพิจารณาด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าพนักงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สูงที่สุด รองลงมา คือพนักงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ความชำนาญและพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยากและเกินความสามารถของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิไล จันทร์อี่ (2552) พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าภายในหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแสดงความคิดเห็นได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การบริหารงานของหน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนภายในหน่วยงานมีคู่มืออธิบายขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2546) พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานที่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าสูงที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานในลักษณะได้ทั้งงานและครองใจคน มีค่าต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ โชติรื่น (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนท่านที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ ต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ภายในหน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีค่าสูงที่สุด รองลงมา คือ ภายในหน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ ส่วนพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิสา สุคนธพงศ์ (2553) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าสูงที่สุด รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นตอนเงินเดือนมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนท่านที่ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานให้อบรมสัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีค่าต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เมื่อพิจารณาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตามตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่อยู่ในระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีเงินเดือนที่อยู่ในระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทและมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ โชติรื่น (2554) พบว่า การที่บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม มีเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สรุปผลการวิจัย**

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย)จำกัด สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 10,000 – 15,000 มีตำแหน่งเป็นพนักงานบริการลูกค้า และ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย)จำกัด โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตามตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงด้านเดียวที่แตกต่าง คือ การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไดเมนชั่น ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมมือและร่วมในการตัดสินใจ เพราะพนักงานย่อมจะมีส่วนรับผิดชอบในงานนั้นๆ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงาน

2. ผู้บริหารควรพัฒนาให้พนักงานเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ

3. ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

4. ผู้บริหารควรมอบหมายงานความรับผิดชอบแก่พนักงานก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจในบางระดับ แก่พนักงานเพราะเป็นการจูงใจและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันท่วงที

5. ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคล เพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพึงพอใจกับงานที่ได้รับ หากสอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความต้องการและความรู้ความชำนาญแล้ว ก็จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน

6. ผู้บริหารควรมีการจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การภายในหน่วยงาน มีคู่มืออธิบายขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติอย่างชัดเจน

7. ผู้บังคับบัญชาควรบริหาร จัดการงาน ด้วยความยุติธรรมและให้เกียรติเท่าเทียม

8. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

9. ผู้บริหารและทุกคนในองค์การต้องช่วยกันสร้างและแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งผลให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

10. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญผลประโยชน์ที่พนักงานควรได้รับ ตามความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ อบรมสัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

**ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาองค์การต่อไป

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับบริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจในประเภทเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาองค์การต่อไป

**บรรณานุกรม**

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญญานิพนธ์ สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุไรรัตน์ โชติรื่น. (2554). การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชาลิสา สุคนธพงศ์. (2553). การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตําบลแวงน่าง อําเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม.

นภาพิไล จันทร์อี่. (2552). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.