

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมโทรคมนาคม Motivations of Thai Employees in the Multinational Companies : A Case Study of Telecommunication Business
ผู้วิจัย	อาจารย์ภาวิน ชินะโชติ
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมโทรคมนาคม ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท จำนวน 394 คน ศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮอริชเบิร์ก (Frederick K. Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยมีวัตถุประสงค์ การวิจัยได้แก่ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ 2. เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัย สุขอนามัย หรือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับจาก แบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแตกต่างการทดสอบทีเทส (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมโทรคมนาคม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่ง ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่พนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แต่ปัจจัยอีก 2 ด้านยังมีระดับแรงจูงใจปานกลาง คือ ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ด้านปัจจัยสุขอนามัย และค้ำจุน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก คือ ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (ต่อเพื่อนร่วมงาน) ด้าน ความสัมพันธ์ในการทำงาน (ต่อผู้บังคับบัญชา) ด้านวิธีการปกครอง หรือบังคับบัญชา และด้านสถานะทางอาชีพ

แต่ปัจจัยอีก 5 ด้าน คือในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ เพศแตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (ต่อผู้บังคับบัญชา) ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน อายุแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติที่แตกต่างกันในทุกด้าน พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเฉพาะในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (ต่อเพื่อนร่วมงาน) และด้านสภาพการทำงาน พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่แตกต่างกัน พนักงานที่อยู่แผนกงานต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน