

**ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด**

นางสาวกนกอร ศิรินิมิตรผล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Motivation Factors for Operational Employees of
Thai- Sato Tableware Company Limited**

Miss Kanokon Sirinimitrphol

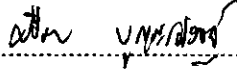
**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

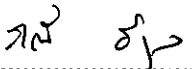
2010


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตั้งใจจริงในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวกนกอร ศิรินิมิตรผล
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิติชัยกุล)


.....
(รองศาสตราจารย์อังฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวกนกอร ศิรินิมิตรผล รหัสนักศึกษา 2513003810 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด (2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 119 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ทั้งในภาพรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัยมีระดับการจูงใจมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้นเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการจูงใจมาก โดยมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่จูง พบว่าทุกด้านมีระดับการจูงใจมาก โดยมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2) พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด อาชวงาน แผนกที่สังกัด แตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผู้บริหารของบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ควรจูงใจพนักงานโดยเน้นในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจัดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเพื่อกำหนดรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรจัดให้มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยกำหนดการประชุมระดับฝ่ายทุกสัปดาห์ เพื่อใช้ช่องทางการกระจายนโยบาย ไปยังหัวหน้าแผนก และพนักงาน

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้นั้น ผู้ศึกษาต้องขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ กรรมการ และเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และ ตรวจทานข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ชาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และตอบแบบสอบถามประกอบการทำการ ศึกษา ค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ และ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ น้อง ที่สนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

ผลการศึกษาในครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของ บริษัท ไทย-ชาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด และผู้ที่สนใจทั่วไป

กนกอร ศิรินิมิตรผล

ตุลาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน	12
สภาพทั่วไปของบริษัท ไทย - ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด	34
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด.....	36
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	44
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยงูใจ ในการทำงาน.....	66
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
สรุปการศึกษา	69
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	81
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	82
ข แบบสอบถาม.....	84
ประวัติผู้ศึกษา	92

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกที่สังกัดตามสัดส่วนจำนวนพนักงาน..... 28
ตารางที่ 4.1	ค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด..... 34
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ ในการทำงานโดยรวม..... 37
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ ในการทำงานในส่วนของบริษัทฯ จำแนกเป็นรายด้าน..... 38
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ ในการทำงานในส่วนของบริษัทฯ จำแนกเป็นรายด้าน..... 40
ตารางที่ 4.5	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามเพศ..... 44
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามอายุ..... 46
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบระดับการจูงใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความสำเร็จ ในการทำงาน..... 47
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบระดับการจูงใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ..... 48
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบระดับการจูงใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา..... 48
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 49
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส... 51
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ชั้นสูงสุดที่ได้รับ..... 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านลักษณะงานความ รับผิดชอบ	55
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา.....	56
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล.....	56
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน	57
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ.....	59
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว.....	59
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด.....	60
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	62
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา.....	63
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านนโยบายและ การบริหารงาน.....	64
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน.....	65
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว.....	66
ตารางที่ 4.26 คำร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการทำงาน.....	67

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 กระบวนการงูใจ.....	11
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด.....	18

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภายใต้สภาวะการแข่งขันที่สูงในยุคโลกาภิวัตน์ สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้อง และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวก คือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงาน โดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่คิดว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่คิดว่า และในอุตสาหกรรมการผลิต บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งนอกจากการพัฒนาเทคโนโลยีแล้ว ยังหมายรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด เป็นผู้ผลิตเครื่องครัวสเตนเลส โดยแยกมาจากบริษัท จากัวร์ อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มเปิดเป็นทางการเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2549 มีนโยบายบริหารที่สำคัญคือ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เครื่องครัวสเตนเลสดี คุณภาพสูง เพื่อความคุ้มค่า ปลอดภัย และใช้งานได้ยาวนาน ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ ช้อน ส้อม มีดสแตนเลส ดังนั้นผลิตภัณฑ์ทุกชิ้น ผลิตและผ่านการทดสอบมาตรฐานสากลที่เข้มงวดในระบบ ISO 9001:2008 จนเป็นที่ยอมรับในด้านคุณภาพสินค้าจากประเทศญี่ปุ่น และอเมริกา

อย่างไรก็ตามด้วยความผันผวนทางการเมืองและสภาวะการแข่งขันในธุรกิจ ทำให้บริษัทมีนโยบายการบริหารงานที่เข้มงวดในเรื่องของเป้าหมายการทำงาน เพื่อให้สามารถ

ตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ และเพื่อใช้เป็นจุดแข็งในการแข่งขัน ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายของบริษัท การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเน้นการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ โดยดูจากเป้าหมายการทำงานเป็นหลัก แต่กลับส่งผลทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการทำงานโดยเน้นปริมาณ ขาดความทุ่มเทเอาใจใส่ในด้านคุณภาพ ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องออกนโยบายต่างๆ มาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว พนักงานระดับปฏิบัติการเริ่มขาดขวัญและกำลังใจ อัตราการหมุนเวียนเข้า – ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการเริ่มสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะของปัจจัยจูงใจในการทำงาน และการชำระรักษาพนักงานระดับปฏิบัติการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

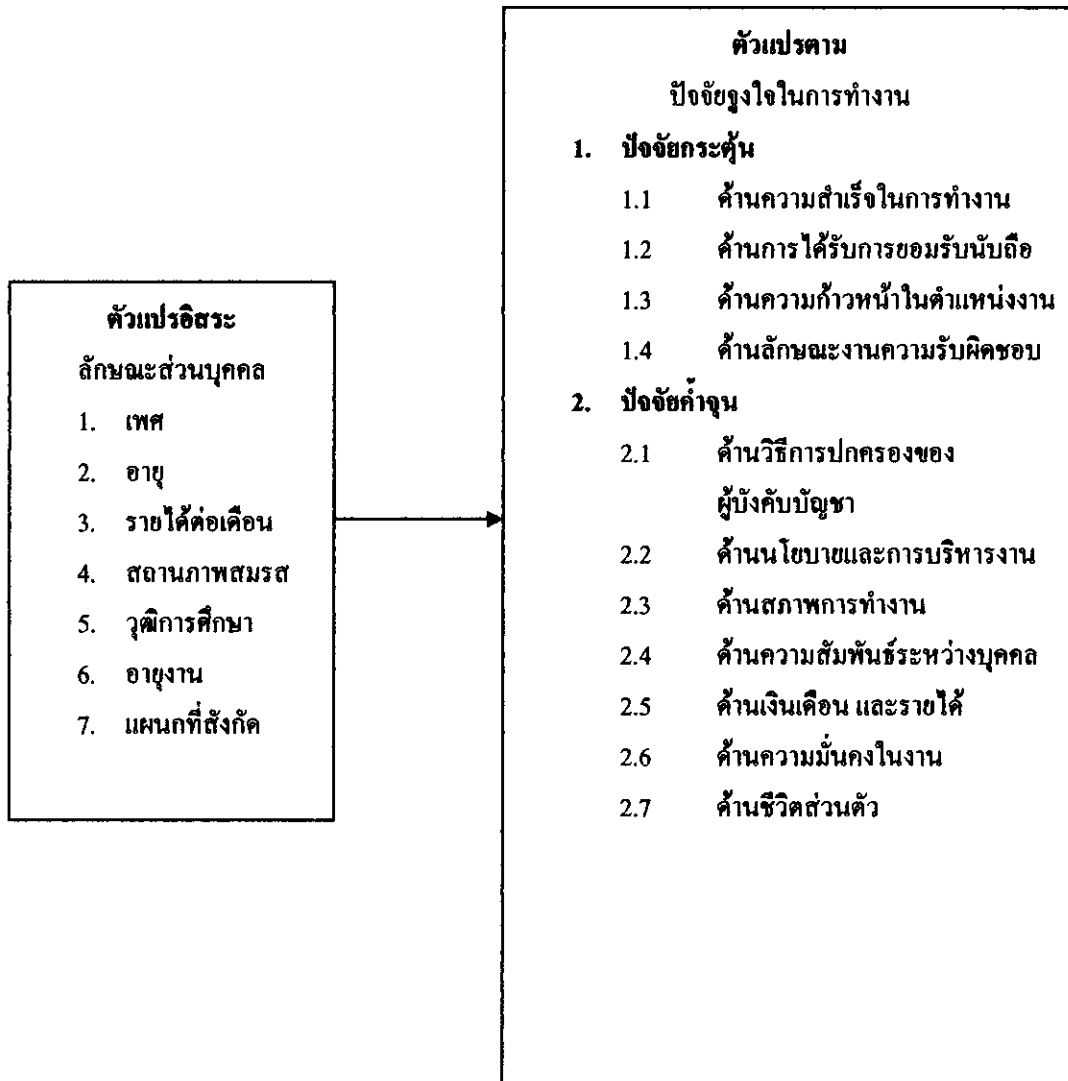
2.1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ได้ใช้แนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมและสอดคล้องกับการจูงใจพนักงานระดับปฏิบัติการ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซา โตะ เทเบิลแวร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซา โตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำนวน 119 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้จำแนกตัวแปรค้างนี้

5.4.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุงาน แผนกที่สังกัด

5.4.1 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่

1) ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้พนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาในกรอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ

6.1.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่กระตุ้นให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคมยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับรางวัลตอบแทน การได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัท

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในเรื่องการทำงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน

4) ลักษณะงานความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อบริษัท และการได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่

6.1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีอยู่ตลอดเวลาและต้องมีในลักษณะสอดคล้องกับบุคคลในองค์การ โดยปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานด้วยความยุติธรรม ปกครองบังคับบัญชาให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แผนงานในการปฏิบัติงานของบริษัทที่เป็นระบบ กำหนดไว้ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท

3) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5) เงินเดือนและรายได้ หมายถึง การได้รับเงินเดือนรายได้ และสวัสดิการ
เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

6) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การ
งาน ความมั่นคงของบริษัท อันจะทำให้มีความยั่งยืนในอาชีพ

7) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การมีเวลาเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน
ครอบครัว สังคมและตัวเอง

6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของ บริษัท
ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหาร และ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ได้ข้อมูล
ในการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่มี
ระดับการจูงใจในการทำงานสูง

7.2 ผู้บริหาร และ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ได้ข้อมูล
ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

7.3 ผู้บริหาร โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและธุรกิจอื่น ได้ข้อมูลประกอบการวางแผน
และบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกิจการ

7.4 ผู้สนใจศึกษาทั่วไปได้แนวทางในการศึกษาและวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน
3. สภาพทั่วไปของ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของการจูงใจ

ศิริพร โอพาธรรมรัตน์ (2546: 7) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ดังนี้ การจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

เดิมศักดิ์ คทวนิช (2546: 149) การจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลาย ที่จะทำให้นักพลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับ และ แรงจูงใจ ไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรม ตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าว อาจเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน ทั้งสองประการก็ได้

สมเดช มุงเมือง (2548: 131) ได้ให้คำนิยามคำว่า “การจูงใจ” หมายถึง กระบวนการภายในที่นำไปสู่การกระทำที่ทำให้บรรลุถึงความพอใจตามความต้องการ เหตุผลพื้นฐานที่ทำให้คนเราทำอะไรต่างๆ ก็เพื่อบรรลุความต้องการหรือความปรารถนานั้นเอง ตามกระบวนการที่ทำให้คนไปสู่ความต้องการคือ ความต้องการ แรงจูงใจ พฤติกรรม ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

จักรกฤษณ์ สมอ่วม (2551: 1) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้นักพลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ลักษณะของการจูงใจ ได้แก่

1. สภาวะบางอย่างที่กำลังงูใจอยู่ภายในคนๆ นั้น ได้ผลักดันให้เขาไปสู่เป้าประสงค์
2. พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นความพยายามเพื่อบรรลุเป้าประสงค์นั้น และ
3. การบรรลุผลสำเร็จของเป้าประสงค์ดังกล่าว

พริ้มเพรา คิมชวณิช (2551: 1) กล่าวว่า การงูใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดัน โดยแรงงูใจ ให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้ มีคำหลายคำซึ่งเกี่ยวข้องกับการงูใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (need) ความพยายาม (striving) ความปรารถนา (desire) แรงขับ (drive) ความทะเยอทะยาน (ambition) เป็นต้น แต่ละคำมีความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ไม่มากนัก

จากความหมายของการงูใจข้างต้น สรุปได้ว่า การงูใจ หมายถึง การใช้ปัจจัยต่างๆ ในการเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมเพื่อมุ่ง ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.2 ความสำคัญของการงูใจ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 111) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการงูใจในการทำงานว่าในการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงงูใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงงูใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงงูใจในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน และสามารถหาสิ่งงูใจให้เขาได้ทำงานขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกับเป้าหมายขององค์กร ก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

กันตยา เพิ่มผล (2544: 74) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการงูใจในการทำงานว่า ผู้บริหารหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน จะต้องรู้จักงูใจ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ปฏิบัติงานหลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาแล้ว จะปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพ หรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการสนองความต้องการของตนเองหรือไม่

ชนิตว์สรณ์ ศรีวิทยาภูมิ (2545 : 1) กล่าวว่า แรงงูใจของคนเราจะเกิดจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใจภายใน หรือที่เรียกว่า จิตใต้สำนึก นั่นเอง ซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงงูใจเพื่อประสบผลสำเร็จด้วยกันทุกคน อีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงงูใจในการทำงาน จะทำให้เขาเหล่านั้นตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อเป็นเช่นนั้นจะทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดีและรวดเร็ว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 : 167) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ คือ

1. บุคคลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. บุคคลให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่
3. บุคคลรู้จักหน้าที่ของตนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. บุคคลมีความสนใจในการสร้างสรรค์ และรับผิดชอบในงานของตนเองเต็มที่
5. บุคคลมีความสนใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้น

จากความสำคัญของการจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อเป้าหมายขององค์การ การที่ประสิทธิภาพจะดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่หรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าแรงจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการได้หรือไม่ เพราะฉะนั้นความสำคัญ of แรงจูงใจจะช่วยให้มีประโยชน์ในการจูงใจให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.3 ประเภทของการจูงใจ

อารี พันธุ์ณี และสุพรีร์ ลิมไทย (2541:107-108) กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน เป็นสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง
 - 1.1 ความต้องการ เนื่องจาก ทุกคนมีความต้องการอยู่ภายใน อันทำให้เกิดแรงขับและแรงขับนี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 - 1.2 ทักษะคือ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม
 - 1.3 ความสนใจพิเศษ การมีความสนใจเรื่องใดเป็นพิเศษ จัดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นมากกว่าปกติ
2. การจูงใจภายนอก เป็นสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นพฤติกรรมจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 เป้าหมายหรือ ความคาดหวังของบุคคล คนมีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ
 - 2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรม

นั้น

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดพฤติกรรม
ได้

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น
เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546: 153) กล่าวว่า ประเภท แรงจูงใจ แบ่งเป็น แรงจูงใจ
ปฐมภูมิ และ แรงจูงใจทุติยภูมิ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจ
ที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจทุติยภูมิเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการ
เรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์

ทิพย์วรรณ กิตติพร (2540: 5) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของแรงจูงใจแตกต่างกัน
ไป โดยการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะที่แท้จริง ได้แก่

1. แรงจูงใจทางร่างกายหรือแรงจูงใจทางสรีระ หรืออาจเรียกว่าแรงจูงใจเพื่อการมี
ชีวิตอยู่

2. แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางด้านสังคมที่เกิดจากการที่
บุคคลมีการเรียนรู้ หรือการได้รับประสบการณ์มาก่อน เช่น การต้องการความรัก การยอมรับความรู้สึกล
บอ่อน ปวดคภัย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการมีมิตรกับผู้อื่น
ความก้าวร้าว และการรุกราน ต้องการตำแหน่งและสถานะทางสังคม ฯลฯ

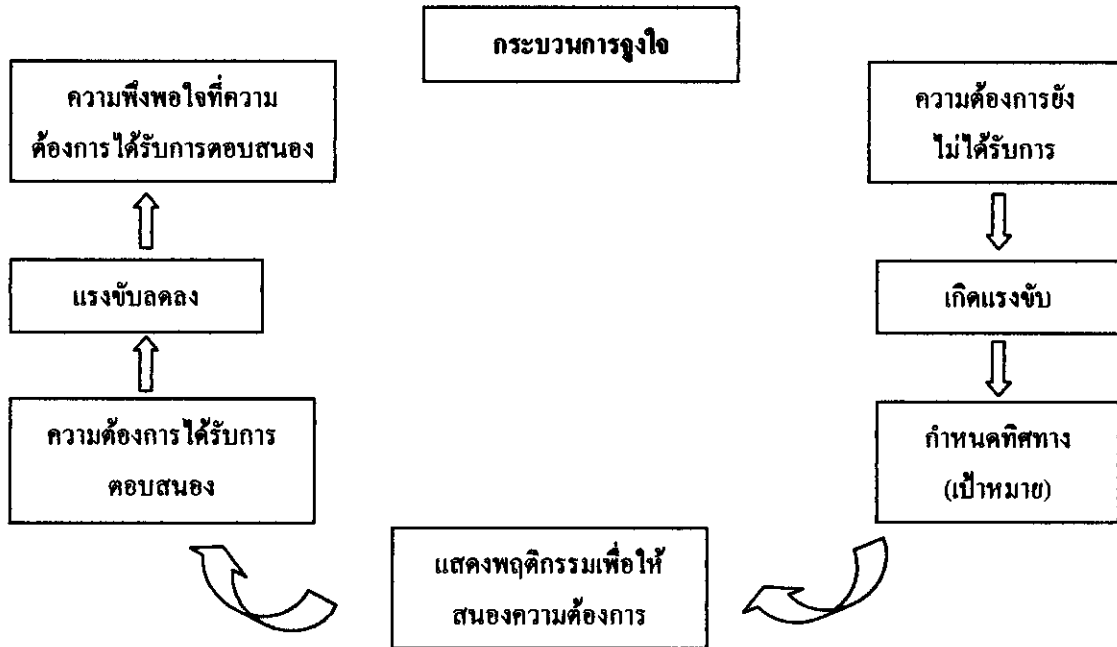
3. แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกรู้ค่าของการมีคุณค่าในตนเอง เป็นแรงจูงใจที่บุคคลมี
ความต้องการที่จะเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรู้สึกลบ
ตนเอง ความต้องการการสร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ

4. แรงจูงใจที่เกี่ยวกับจิตใต้สำนึก เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ
ซึ่งบางครั้งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้เพราะเป็นกลไกทางจิตที่บุคคลเก็บกดสิ่งต่างๆ
ไว้ในส่วนลึกของจิตใจหรือในระดับจิตไร้สำนึก

จากข้อมูล ประเภทของการจูงใจ ข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจสามารถจำแนกเป็นการ
จูงใจที่เกิดจากสภาพภายในร่างกายที่ไม่ต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง ไม่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจ
ภายใน แรงจูงใจปฐมภูมิ แรงจูงใจทางร่างกาย และการจูงใจที่เกิดตามประสบการณ์ที่ได้พบ
เป็นแรงกระตุ้นมาจากภายนอก เช่น การจูงใจภายนอก แรงจูงใจทุติยภูมิ แรงจูงใจทางสังคม

1.4 กระบวนการงูใจ

จิตรลดา วัฒนาพรรณกิตติ (2550: 6) กล่าวว่า กระบวนการงูใจ เริ่มจากความ ต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง เกิดแรงขับ เพื่อให้ได้ความพึงพอใจที่ต้องการ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการงูใจ

ที่มา : จิตรลดา วัฒนาพรรณกิตติ (2550 : 6)

จากภาพที่ 2.1 กระบวนการงูใจ เริ่มจากความ ต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง เกิดแรงขับในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ และแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ เมื่อ ความต้องการ ได้รับการตอบสนอง แรงขับจะลดลงเกิดความพึงพอใจที่ความต้องการ ได้รับการ ตอบสนอง

สมยศ นาวิการ (2540: 289) กล่าวว่า กระบวนการงูใจจะเริ่มต้นด้วยความต้องการ เช่น ความต้องการที่ทำหายนมากขึ้น รายได้และสวัสดิการที่สูงขึ้น ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการ คิดที่นำทางการตัดสินใจของบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการและดำเนินการกระทำบางอย่าง ถ้า การกระทำที่ถูกเลือกของบุคคลทำให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ บุคคลเหล่านั้นน่าจะถูกงูใจด้วย รางวัลอย่างเดียวกันที่จะมีพฤติกรรมอย่างเดียวกันอีกในอนาคต แต่ถ้าการกระทำของบุคคลไม่ได้ทำ ให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ เขาไม่น่าจะมีพฤติกรรมอย่างเดียวกันซ้ำอีก ดังนั้นรางวัลจะเป็นกลไก

การป้อนกลับอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลประเมินผลตามมาภายหลังพฤติกรรม เมื่อเขากำลังพิจารณาการกระทำในอนาคต

วินัย เพชรช่วย (2543: 1) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจเริ่มต้นด้วยความต้องการ ซึ่งเป็น การรับรู้การเสียดสมดุลหรือความขาดแคลนของบุคคล แล้วจึงหาแนวทางที่จะตอบสนองความต้องการ นั้น ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีเป้าหมาย ซึ่งสนองความต้องการที่มักจะถูกกล่าวว่าเป็น รางวัลหรือผลตอบแทนของการกระทำ การกระทำใดที่ได้รางวัลหรือผลตอบแทนที่สนองความ ต้องการได้ บุคคลจะกระทำอย่างนั้นซ้ำอีก ผลตอบแทนจึงเป็นกลไกป้อนกลับที่ช่วยให้บุคคล ประเมินผลติดตามของพฤติกรรมเพื่อการกระทำในอนาคตอีก

จากข้อมูล กระบวนการจูงใจ ข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการจูงใจเกิดจากความ ต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ เมื่อความ ต้องการได้รับการตอบสนอง การแสดงพฤติกรรมความต้องการก็จะลดลง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวกับลักษณะ และความต้องการของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมการจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สามฤทธิ์ของ McClelland และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

2.1 ทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 170) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับ สูงสุดและสรุปได้ว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใด ก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจตนเอง

5. ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง เป็นความต้องการขั้นสูง

2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

สมิหรา จิตตลดา (2546: 6) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs :R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะ เป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีของ มาสโลว์) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

สมิทธา จิตตลดา (2546: 6) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland) เป็นทฤษฎีการจูงใจของบุคคลที่กระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test : TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทาง เพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอน และต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนค์ได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

2.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 37) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ Herzberg (Motivation-Hygiene Theory) ไว้ว่า เฮิร์ชเบอร์ก และคณะ ได้ทำการพิสูจน์ทฤษฎีของเขาว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ ความปรารถนาที่จะจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป ประการที่ 2 คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ ผลจากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะที่ตัวกันองค์ประกอบ ซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกัน หรือค้ำจุน ไม่ให้เกิดท้อถอย ไม่อยากทำงานเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงาน ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ให้แก่ บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยและการแสดงความยินดีภายในองค์กร และการได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

1.4 ลักษณะงานความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกที่งานมีความน่าสนใจ น่าทำ มีความรู้สึกว่ามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา

2. ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ตลอดจนการควบคุมความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงานขององค์กรจะต้องมีความชัดเจน มีการวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่เป็นรูปธรรม มีความยุติธรรม และมีความเป็นกลางต่อพนักงานทุกคน

2.3 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง การถ่ายเทของอากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความทันสมัยของอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือ และให้ความช่วยเหลือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

2.5 เงินเดือนและรายได้ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับควรจะเหมาะสมกับงานที่ทำ ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเงินช่วยเหลือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานของตนเอง และความมั่นคงขององค์กร อันจะทำให้บุคคลมีความยั่งยืนในอาชีพ

2.7 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรู้สึกที่งานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

3. สภาพทั่วไป ของ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

3.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท

บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด เป็นผู้ผลิตเครื่องครัววสเดนเลส โดยแยกมาจาก บริษัท จากัวร์ อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2547 ตั้งอยู่ที่ 57, 57/3 ม. 2 ตำบลหนองน้ำแดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีทุนจดทะเบียน 30 ล้านบาท และผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ ช้อน ส้อม มีดสแตนเลส

จากการที่ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด เล็งเห็นว่า เพื่อความชัดเจนในด้านคุณภาพของสินค้าระดับ Premium Grade (Medium to High End Product) และเพื่อความสะดวกในการปรับปรุงสถานที่ผลิตให้ตรงกับหลักการของสถานประกอบการที่ดี การวางแผนการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารชัดเจน มีประสิทธิผล อีกทั้งยังได้รับผลประโยชน์จากการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ด้วย โดยเน้นกลุ่มลูกค้าประเทศญี่ปุ่น และอเมริกา จึงมีนโยบายการบริหารที่สำคัญ ดังนี้

นโยบายคุณภาพ

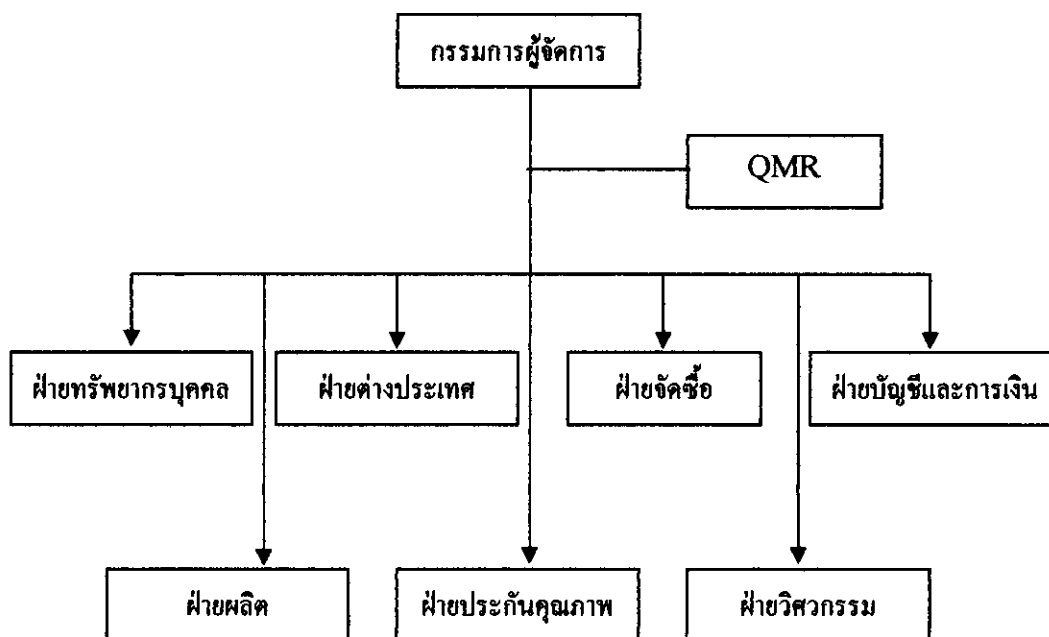
“เราจะมุ่งมั่น ปรับปรุงกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพการผลิต และตอบสนองความต้องการของลูกค้า”

นโยบายกิจกรรม 5ส

“มุ่งมั่นทำกิจกรรม 5 ส บนพื้นฐานของความเข้าใจ สามารถนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำมาซึ่งความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต การพัฒนาศักยภาพการผลิต และตอบสนองความต้องการของลูกค้า”

3.2 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท

บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จัดโครงสร้างองค์การเพื่อการบริหาร โดยแบ่งออกเป็น 7 ฝ่าย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริษัท ไทย-ชาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

จากภาพที่ 2.2 แต่ละฝ่ายมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหาว่าจ้าง พัฒนาและฝึกอบรม บริหารผลตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ ต้นทุนบุคลากรเหมาะสม และบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. ฝ่ายต่างประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลลูกค้าต่างประเทศ การดำเนินการประสานงานในการนำเข้าวัตถุดิบ และการส่งออกสินค้าให้ลูกค้า
3. ฝ่ายจัดซื้อ มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการสรรหาและคัดเลือกผู้ขาย การเจรจาต่อรอง การดำเนินการจัดซื้อ และการวางแผนการส่งมอบสินค้า เพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ในฝ่ายต่างๆ
4. ฝ่ายบัญชีและการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานด้านบัญชีและการเงิน เพื่อควบคุมตรวจสอบ ให้การบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ฝ่ายผลิต มีหน้าที่รับผิดชอบ การผลิต เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้ตรงตามกำหนด และทันต่อความต้องการของลูกค้า

6. ฝ่ายประกันคุณภาพ มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมระบบประกันคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และบริหารระบบคุณภาพของสินค้า รวมถึงดูแลเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าที่ผลิตมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

7. ฝ่ายวิศวกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ การซ่อมบำรุงเครื่องจักร และงานบำรุงรักษา เพื่อสนับสนุนให้การผลิตและระบบการทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดสายการบังคับบัญชาเป็นลักษณะแนวตั้งตามลำดับเพื่อสื่อสารเป็นระบบและมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

3.3.1 การสรรหานักตลาด

การสรรหานักตลาด ได้กำหนดมาตรฐานในการรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยการระบุคุณสมบัติไว้ใน JOB DESCRIPTION แต่ด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการเข้า – ออกสูง จึงจำเป็นต้องลดคุณสมบัติลง เพื่อให้ได้กำลังคนตามความต้องการ

3.3.2 การฝึกอบรมและการพัฒนานักตลาด

การฝึกอบรมและการพัฒนานักตลาด ได้มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม ตามการสำรวจถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยจัดแผนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยเน้นการพัฒนานักตลาดให้มีทักษะในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานระดับบริหาร

3.3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และนำระบบ KPI มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3.4 การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนมีนโยบายจ่ายค่าจ้างสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และเงินจูงใจจากการทำงานได้เกินเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับสวัสดิการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) การยกย่องพนักงานที่มีความประพฤติดี โดยการมอบรางวัลพนักงานดีเด่น รางวัลทุนการศึกษาบุตร การมอบโล่และเงินรางวัลสำหรับพนักงานที่ไม่มีประวัติขาด ลา มาสาย ตลอดทั้งปี

2) การสร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วม ได้แก่ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี การจัดงานกีฬา การจัดกิจกรรมวันครอบครัว การจัดกิจกรรม 5ส

3.3.5 การบริหารความปลอดภัย

การบริหารความปลอดภัย โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน และ จป.วิชาชีพ ให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัย และจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันในการทำงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

อรุณรัตน์ สกุนะสิงห์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ที่แตกต่างกัน ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยงูใจกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้ปัจจัยสุขภาพจิต และปัจจัยงูใจเป็นตัวทำนาย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ผลการวิจัย ปรากฏว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยสุขภาพจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านวิธีการบังคับบัญชาและด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ในเรื่องเพศเท่านั้นที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ พบว่า เพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า เพศชาย ส่วนตัวแปรอื่นไม่พบความแตกต่าง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลกับปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยงูใจ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสุขภาพจิตโดยรวม องค์ประกอบด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจโดยรวม องค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าส่วน

บุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับองค์ประกอบด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับตัวแปรปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลได้มี 6 ตัวแปร คือ ปัจจัยสุขภาพจิตโดยรวม ปัจจัยจิตใจโดยรวม ตัวแปรด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตัวแปรด้านเงินเดือน ตัวแปรด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล และตัวแปรด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ

ลัดดา กุลนานันท์ (2543) ศึกษาว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนค่าจ้างตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ($R=0.721$)

ปิยวดี สอนสิงห์ (2543 : 37) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท นูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก ส่วนกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545: 48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท อคินพ จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อคินพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 และ อันดับ 2 คือ แรงจูงใจด้านเงินเดือน และผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับ 3 คือ แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอันดับ 1 คือ ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปัญหาอันดับ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัทและระยะทางในการเดินทางมาทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ

พบว่า อายุงาน และ ผลตอบแทนในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในบริษัท อคินพ จำกัด ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในงาน และด้านภาวะผู้นำไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้บริษัทดำเนินการแข่งขันกับบริษัทอื่นในทุกๆ ด้าน

จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545: ง) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ระดับค่อนข้างสูง ส่วนความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ทำ เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองและบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ชัยพร ศรีโบราณ (2545: ง) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานโรงแรมที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอยู่ในกลุ่มจังหวัดที่ตั้งโรงแรมต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานโรงแรมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับบริหารมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมพร จักรเพชร (2547: 32) ได้ศึกษา เรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าในหน้าที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549: ง) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจิตใจในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการอบรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการมีส่วนร่วม ปัจจัยจิตใจทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพระหว่างโรงพยาบาลที่ผ่านและยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลไม่มีความแตกต่างกัน

กวี แต้มกลีบ (2550 : 68) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลและแผนกงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามแผนกงาน ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า ภาพรวมและปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยงูใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวมและปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยงูใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวม และปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยงูใจด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวม และปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยงูใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และสภาพ

การทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้คือเดือน พบว่า ภาพรวม และปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ภาพรวมและปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามแผนกงาน พบว่า ภาพรวมและปัจจัยจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การุณ เตียสุนทรารมย์ (2551: 96) ได้ศึกษาปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานประจำโครงการ บริษัท ไทยนิคมอุตสาหกรรม จำกัด ในภาพรวมที่เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของ เฮิร์สเชอร์ค ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกรับยอมรับและยกย่อง ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการเติบโต และปัจจัยอื่นมาย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบาย และการบริหาร พบว่า ระดับการจูงใจของปัจจัยจิตใจในการทำงานในภาพรวมมีระดับการจูงใจมาก อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอื่นมายแต่ละด้านมีความสำคัญมากต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อุทลีย์ เวสบรูค และเทอร์เนอร์ (Utley, Westbrook and Turner, 1997 อ้างถึง ในพิมพ์พรรณ คุณสิทธิ์ 2549:54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์ค กับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพใน 9 องค์กร อุตสาหกรรมของประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นวิศวกรและผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิค กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้พวกเขาพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ในช่วงที่องค์กรพัฒนาคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ ($r=0.86$) เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาระดับที่มีคะแนนความสำเร็จสูง เมื่อวิเคราะห์ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน พบว่า ในองค์กรที่มีระดับความสำเร็จสูง จะมีคะแนนของปัจจัยจิตใจสูงกว่าองค์กรที่มีระดับความสำเร็จต่ำจะมีคะแนนปัจจัยคำจูนสูง สรุปได้ว่า องค์กรที่

ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพจะให้ความสำคัญกับการใช้ปัจจัยจิตใจส่วนองค์กรที่ประสบผลสำเร็จต่ำ จะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าเงิน จะเห็นว่า ทั้งปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าเงินต่างมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ

Gallup Poll (อ้างถึงใน วราพร มะโนเพ็ญ 2552: 10) ได้สำรวจกลุ่มตัวอย่างของสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานและสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจต่องาน การปรับปรุงงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจมีส่วนช่วยในการเพิ่มความพึงพอใจ ต่องานและผลผลิต งานสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการในด้านต่างๆ เช่น ความสำเร็จในชีวิต และความเป็นผู้ใหญ่ งานยังนำมาซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญและคุณลักษณะหลักของงาน นอกจากนั้น ลักษณะของแต่ละคนมีผลต่อความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ อายุ คนที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจต่องานในระดับที่ต่ำกว่าคนอายุมาก ความสามารถในการรับรู้ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจต่องานที่ชัดเจน แต่จะมีความสำคัญในการคัดเลือกคนเข้าทำงานแต่ละประเภท ประสบการณ์การทำงานระหว่างทดลองงาน ลูกจ้างใหม่ก่อนจ้างจะพอใจกับงาน ช่วงนี้เป็นช่วงที่ตื่นเต้นและท้าทาย ต้องใช้ทักษะและความสามารถ ความพึงพอใจขั้นต้นจะลดลง ถ้าพวกเขาไม่ได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าและยืนยันความสำเร็จของพวกเขา ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีมากขึ้นเรื่อยๆ การได้แสดงทักษะลูกจ้างจะมีความสุขในการทำงานถ้าพวกเขามีโอกาสได้แสดงความสามารถ หากเงื่อนไขในการทำงานหรือปฏิริยาของผู้ร่วมงานไม่ตรงกับลักษณะงาน ความพึงพอใจต่องานก็จะลดลงด้วยความสอดคล้องกับงานความต้องการของงานกับคุณสมบัติของคนทำงาน หากมีความเหมาะสมกันระหว่างทักษะและคุณสมบัติของคนทำงานกับความต้องการของงานก็จะเกิดความพึงพอใจต่องาน ความยุติธรรมในองค์กรหากพวกเขารู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมก็จะทำให้ผลการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่องาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง ก่อให้เกิดเป็นความเครียด ความคับข้องใจ และหางานใหม่ในที่สุด บุคลิกภาพบุคลิกลักษณะของคนกลุ่ม A ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจต่องานแบ่งได้เป็น 2 อย่าง คือ คนที่ไขว่คว้าหาความสำเร็จ เป็นพวกที่ทำงานอย่างหนักและจริงจัง มีความพึงพอใจต่องานและผลการทำงาน กับคนที่ขาดความอดทนเป็นพวกที่ไม่มีความอดทน โกรธง่าย และไม่เป็นมิตร มักจะไม่พอใจต่องาน ยิ่งมีความอดทนน้อยเท่าไร ก็จะมี ความพึงพอใจต่องานน้อยเท่านั้น ระดับของงานยังมีสถานภาพหรือระดับการทำงานสูง ก็จะมี ความพึงพอใจต่องานมากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และการมีปัจจัยจิตใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลมาจากลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ แผนกที่สังกัด ดังนั้นผู้ศึกษาเห็นสมควรนำทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก ที่ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและรายได้ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด และมีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่อยู่ในฝ่ายผลิต จำนวนทั้งสิ้น 119 คน (ข้อมูล ณ 1 สิงหาคม 2553)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane) (1973: 888) อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์ 2545: 100) ดังนี้

$$สูตร \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้ 119 คน
E = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95.00%

ดังนั้น จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ได้ดังนี้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{119}{1 + 119 (0.05)^2}$$

$$\text{ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน} = 92 \text{ ตัวอย่าง}$$

1.2.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sample Method) การเลือกตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นประชากร จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยวิธีการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ ตามแผนกที่สังกัด แล้วสุ่มจากแต่ละชั้นภูมิ เมื่อพิจารณาขนาดของตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท 92 คน สามารถกำหนดสัดส่วนได้โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สัดส่วนจำนวนพนักงาน} &= \frac{\text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากร}} \\ &= \frac{92}{119} \\ &= 0.773 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกที่สังกัด ดังแสดงในตารางที่ 3.1 ซึ่งจะสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละแผนกที่สังกัดต่อไป

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกที่สังกัดตามสัดส่วนจำนวนพนักงาน

ลำดับที่	แผนก	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	คัดเหรียญ คัดใบ	14	11
2	ครัวเรือน	15	12
3	ขัดถัง-รีดใบ	10	8
4	ขัดสัน-ขัดทราย	26	20
5	ขัดเงา	17	13
6	ขัดมือ	14	11
7	คัมถ้าง	7	5
8	บรรจุ	16	12
	รวม	119	92

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การสร้างเครื่องมือ และการหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจะใช้คำถามตามวัตถุประสงค์ และตามกรอบแนวความคิดของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ การศึกษา อยุงาน แผนก ซึ่งเป็นข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้รายละเอียดของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น 4 ด้าน ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------------|---|-----|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4 | ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4 | ข้อ |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 4 | ข้อ |
| 4. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ | 4 | ข้อ |
| 5. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา | 4 | ข้อ |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 4 | ข้อ |
| 7. ด้านสภาพการทำงาน | 4 | ข้อ |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4 | ข้อ |
| 9. ด้านเงินเดือนและรายได้ | 4 | ข้อ |
| 10. ด้านความมั่นคงในงาน | 4 | ข้อ |
| 11. ด้านชีวิตส่วนตัว | 4 | ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนระดับการจูงใจแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับการจูงใจมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับการจูงใจมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับการจูงใจปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับการจูงใจน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับการจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 12 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.2.2 ศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.2.4 ร่างแบบสอบถาม

2.3 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดำเนินการดังนี้

2.3.1 จัดทำร่างแบบสอบถามแล้วจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ตามรายชื่อในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และขอคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.3.2 คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ตามรายชื่อในภาคผนวก ก) ให้คะแนนแต่ละข้อคำถามการศึกษา เพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด โดยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้ในการศึกษา

2.3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยทำการจัดเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม – 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ด้วยวิธีการ ดังนี้

3.1 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3.2 แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจะทำการตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อเตรียมวิเคราะห์ต่อไป

4.2 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ใช้การหาค่าทางสถิติพื้นฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้หาค่าทางสถิติพื้นฐาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 ระดับการง่วงใจของปัจเจกบุคคล วิเคราะห์ระดับการง่วงใจของปัจเจกบุคคลในการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.2.3 การเปรียบเทียบปัจเจกบุคคลในการทำงาน จำแนกตามลักษณะบุคคล โดยการหาสถิติทดสอบ การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เพื่อแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.2.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่และการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่ออธิบาย ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 เกณฑ์การแปลผลค่าแปร ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับการง่วงใจของปัจเจกบุคคลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned} (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยการแปลผลระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานเป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	ระดับการงูใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	ระดับการงูใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง	ระดับการงูใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	ระดับการงูใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	ระดับการงูใจน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซา โตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 92 ฉบับ จากจำนวนทั้งสิ้น 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจะนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซา โตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซา โตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t-test หมายถึง ค่าที-เทส สถิติทดสอบเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม

F-test หมายถึง ค่าเอฟ-เทส สถิติทดสอบเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า

สองกลุ่ม

p-Value หมายถึง ค่าสถิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิล เวิร์ จำกัด**

คำร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิล เวิร์ จำกัด ปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 คำร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิล เวิร์ จำกัด

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (92 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ	ชาย	53	57.6
	หญิง	39	42.4
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	19	20.6
	25 - 30 ปี	57	62.0
	31 - 35 ปี	7	7.6
	มากกว่า 35 ปี	9	9.8
3. รายได้ต่อเดือน	5,001 - 10,000 บาท	89	96.7
	10,001 - 15,000 บาท	3	3.3
4. สถานภาพสมรส	โสด	27	29.3
	สมรส	58	63.1
	หย่า/หม้าย	7	7.6
5. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด	ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	4	4.4
	ประถมศึกษาปีที่ 6	20	21.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น	64	69.5
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	4	4.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
		(92 คน)	(100.0)
6. อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	20	21.8
	1 - 3 ปี	59	64.1
	4 - 6 ปี	13	14.1
7. แผนกที่สังกัด	ตัดเหรียญ , ตัดใบ	11	12.0
	ครัวเรือน	12	13.0
	จัดถัง - รีดใบ	8	8.7
	จัดสัน - จัดทราย	20	21.8
	จัดงา	13	14.1
	จัดมือ	11	12.0
	คัมถ้าง	5	5.4
	บรรจุ	12	13.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทมิลแวร์ จำกัด มีลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทมิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย คิดเป็นร้อยละ 57.6 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.4

2. อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทมิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมามีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 20.6 และน้อยที่สุดมีช่วงอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็น ร้อยละ 7.6

3. รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทมิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่มีช่วงรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 96.7 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 3.3

4. สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทเบิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 29.3 และน้อยที่สุดสถานภาพหย่า/หม้าย คิดเป็น ร้อยละ 7.6

5. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทเบิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็น ร้อยละ 69.5 รองลงมาวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็น ร้อยละ 21.7 และน้อยที่สุดวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 กับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 4.4 เท่ากัน

6. อายุงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทเบิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่ มีช่วงอายุงานอยู่ระหว่าง 1 – 3 ปี คิดเป็น ร้อยละ 64.1 รองลงมา อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.8 และน้อยที่สุดอายุงาน 4 – 6 ปี คิดเป็น ร้อยละ 14.1

7. แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทเบิลแวร์ จำกัด มากที่สุดอยู่แผนกจัดตั้ง-จัดทราย คิดเป็น ร้อยละ 21.8 รองลงมาอยู่แผนกจัดเงา คิดเป็น ร้อยละ 14.1 และน้อยที่สุดอยู่แผนกต้มล้าง คิดเป็น ร้อยละ 5.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด โดยรวม ปรากฏในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพอใจของปัจจัยพอใจในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ พอใจ
1. ปัจจัยกระตุ้น			
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.54	0.82	มาก
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.71	มาก
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.57	0.83	มาก
1.4 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	3.45	0.68	มาก
รวม	3.69	0.79	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.90	0.74	มาก
2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.02	0.64	มาก
2.3 ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.75	มาก
2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.59	0.64	มาก
2.5 ด้านเงินเดือนและรายได้	3.80	0.90	มาก
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	3.67	0.70	มาก
2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว	3.88	0.73	มาก
รวม	3.80	0.75	มาก
รวมทั้งหมด	3.75	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด โดยรวมมีระดับการพอใจมาก ($\bar{X}=3.75$) โดยทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมีระดับการพอใจมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X}=3.69$ และ $\bar{X}=3.80$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้นเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับการพอใจมาก โดยมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.95$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}=3.57$) และน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.45$) ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ทุกด้านมีระดับการพอใจมาก โดยมากที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.90$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.59$)

2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกรายด้าน ปรากฏในตารางที่ 4.3-4.4

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานใน ส่วนของปัจจัยกระตุ้น จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยกระตุ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ
1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1.1 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนทำให้งานสำเร็จลุ่วงได้ตามเป้าหมาย	3.04	0.82	ปานกลาง
1.2 การป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	3.09	0.81	ปานกลาง
1.3 การมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.02	0.51	มาก
1.4 การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.99	0.46	มาก
รวม	3.54	0.82	มาก
2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
2.1 การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.77	มาก
2.2 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.05	0.56	มาก
2.3 การได้รับรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	4.24	0.70	มากที่สุด
2.4 การได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัท	3.91	0.62	มาก
รวม	3.95	0.71	มาก
3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
3.1 การพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน	3.92	0.76	มาก
3.2 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้าขึ้น	3.38	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยกระตุ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ง่วงใจ
3.3 การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.61	0.83	มาก
3.4 การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน	3.36	0.79	ปานกลาง
รวม	3.57	0.83	มาก
4. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ			
4.1 งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ	3.75	0.67	มาก
4.2 งานที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.45	0.64	มาก
4.3 งานที่ปฏิบัติ มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนน่าเบื่อ	3.25	0.67	ปานกลาง
4.4 การมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ	3.37	0.64	ปานกลาง
รวม	3.45	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการง่วงใจของปัจจัยง่วงใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยกระตุ้น รายด้าน เป็นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าระดับการง่วงใจมากที่สุด คือ การมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.02$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.99$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนทำให้งานสำเร็จลุ่วงได้ ตามเป้าหมาย ($\bar{X}=3.04$) อยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ระดับการง่วงใจมากที่สุด คือ การได้รับรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.24$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.05$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.58$) อยู่ในระดับมาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ระดับการง่วงใจมากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.92$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง

หรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X}=3.61$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.36$) อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ระดับการจูงใจมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{X}=3.75$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.45$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนน่าเบื่อ ($\bar{X}=3.25$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานใน ส่วนของปัจจัยค่าจูน จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยค่าจูน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ
1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา			
1.1 การมีผู้บังคับบัญชาที่เก่งทั้งการทำงานและการครองใจคน	3.62	0.61	มาก
1.2 การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.76	0.75	มาก
1.3 การมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานด้วยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	4.00	0.69	มาก
1.4 การมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานจากผู้บังคับบัญชา	4.23	0.70	มากที่สุด
รวม	3.90	0.74	มาก
2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
2.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนของบริษัท	4.21	0.58	มากที่สุด
2.2 การบริหารงานอย่างเป็นระบบของบริษัท	4.01	0.62	มาก
2.3 การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม	4.14	0.57	มาก
2.4 การมีแนวทางการปฏิบัติงานในแต่ละงาน	3.72	0.69	มาก
รวม	4.02	0.64	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ พอใจ
3	ด้านสภาพการทำงาน			
	3.1 การมีสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยสูง	4.32	0.63	มากที่สุด
	3.2 การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.1	0.49	มาก
	3.3 การจัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.45	0.67	มาก
	3.4 การทำกิจกรรม 5ส ตามมาตรฐานของบริษัท	3.54	0.79	มาก
	รวม	3.85	0.75	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
	4.1 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.65	มาก
	4.2 การมีความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.52	0.65	มาก
	4.3 การแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.65	มาก
	4.4 การให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.61	0.59	มาก
	รวม	3.59	0.64	มาก
5	ด้านเงินเดือนและรายได้			
	5.1 การได้รับเงินเดือนและรายได้เหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ	4.22	0.66	มากที่สุด
	5.2 การมีเงินเดือนและรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	4.21	0.67	มากที่สุด
	5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับผลการ ปฏิบัติงาน	3.88	0.59	มาก
	5.4 การกำหนดสวัสดิการเฉพาะพนักงานที่มีอายุ งานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ถึงได้รับสิทธิ	2.89	0.94	ปานกลาง
	รวม	3.8	0.9	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

6 ด้านความมั่นคงในงาน				
6.1	การรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.99	0.43	มาก
6.2	การมีงานที่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนเกษียณอายุ	3.21	0.85	ปานกลาง
6.3	การมีภาพพจน์ที่ดีของบริษัทต่อลูกค้าและบุคคลทั่วไป	3.58	0.68	มาก
6.4	การมีความมั่นคงของบริษัท	3.91	0.48	มาก
	รวม	3.67	0.7	มาก
	ปัจจัยค่าจูน	\bar{X}	S.D.	ระดับการพอใจ
7 ด้านชีวิตส่วนตัว				
7.1	การจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ครอบครัวและสังคม	4.04	0.53	มาก
	การมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรือ อ่านหนังสือ เป็นต้น	3.58	0.63	มาก
7.2	การโยกย้ายให้ไปทำงาน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.66	0.83	มาก
7.3	การถูกกำหนดให้เข้ากะ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	4.24	0.70	มากที่สุด
7.4	รวม	3.88	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพอใจของปัจจัย
 ใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยค่าจูน เป็นดังนี้

1. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$)
 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับการพอใจมากที่สุด คือ การมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน
 จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.23$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมอบหมายงานหรือแจกจ่าย
 งานด้วยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.00$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การมี
 ผู้บังคับบัญชาที่เก่งทั้งการทำงานและการครองใจคน ($\bar{X}=3.62$) อยู่ในระดับมาก

2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการงูใจมากที่สุด คือ การมีนโยบายที่ชัดเจนของบริษัท ($\bar{X}=4.21$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X}=4.14$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมีแนวทางการปฏิบัติงานในแต่ละงาน ($\bar{X}=3.72$) อยู่ในระดับมาก

3. ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการงูใจมากที่สุด คือ การมีสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยสูง ($\bar{X}=4.32$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.10$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การจัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.45$) อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการงูใจมากที่สุด คือ การแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.68$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.61$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมีความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.52$) อยู่ในระดับมาก

5. ด้านเงินเดือนและรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการงูใจมากที่สุด คือ การได้รับเงินเดือนและรายได้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.22$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีเงินเดือนและรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.21$) อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ การกำหนดสวัสดิการเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปถึงได้รับสิทธิ ($\bar{X}=2.89$) อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการงูใจมากที่สุด คือ การรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.99$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การมีความมั่นคงของบริษัท ($\bar{X}=3.91$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมีงานที่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.21$) อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการงูใจมากที่สุด คือ การถูกกำหนดให้เข้ากะ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.24$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ครอบครัวและสังคม ($\bar{X}=4.04$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรือ อ่านหนังสือ เป็นต้น ($\bar{X}=3.58$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด อายุงาน แผนกที่สังกัด ปรากฏในตารางที่ 4.5- 4.24

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t test	P-Value
1. ปัจจัยกระตุ้น						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	53	3.51	0.862	-0.59	0.555
	หญิง	39	3.56	0.755		
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	53	3.96	0.704	0.374	0.434
	หญิง	39	3.93	0.719		
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ชาย	53	3.51	0.873	1.682	0.094
	หญิง	39	3.65	0.768		
1.4 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	ชาย	53	3.44	0.709	0.587	0.094
	หญิง	39	3.48	0.637		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

2. ปัจจัยค่าจูน							
2.1	ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ชาย	53	3.97	0.763	0.152	0.275
		หญิง	39	3.96	0.703		
2.2	ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	ชาย	53	3.98	0.631	1.323	0.274
		หญิง	39	4.07	0.654		
2.3	ด้านสภาพการทำงาน	ชาย	53	3.81	0.81	1.214	0.225
		หญิง	39	3.9	0.65		
2.4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ชาย	53	3.58	0.68	-0.72	0.091
		หญิง	39	3.59	0.578		
2.5	ด้านเงินเดือนและรายได้	ชาย	53	3.82	0.937	0.341	0.569
		หญิง	39	3.79	0.842		
2.6	ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	53	3.64	0.799	1.092	0.275
		หญิง	39	3.72	0.542		
2.7	ด้านชีวิตส่วนตัว	ชาย	53	3.87	0.784	0.238	0.125
		หญิง	39	3.89	0.685		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชาย มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ปัจจัยกระตุ้น						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.98	3	1.99	3.03*	0.03
	ในกลุ่ม	239.56	364	0.66		
	รวม	245.54	367			
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	1.14	0.33
	ในกลุ่ม	183.19	364	0.50		
	รวม	184.91	367			
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.98	3	1.33	1.93	0.12
	ในกลุ่ม	250.18	364	0.69		
	รวม	254.16	367			
1.4 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.41	3	2.47	5.55*	0.00
	ในกลุ่ม	161.90	364	0.46		
	รวม	169.30	367			
2. ปัจจัยท้าทาย						
2.1 ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.83	3	1.61	3.01*	0.03
	ในกลุ่ม	194.64	364	0.54		
	รวม	199.47	367			
2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.41	3	0.47	1.14	0.33
	ในกลุ่ม	149.46	364	0.41		
	รวม	150.87	367			
2.3 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.65	3	0.55	0.99	0.40
	ในกลุ่ม	203.13	364	0.56		
	รวม	204.78	367			
2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.25	3	0.08	0.20	0.89
	ในกลุ่ม	148.97	364	0.41		
	รวม	149.22	367			
2.5 ด้านเงินเดือนและรายได้	ระหว่างกลุ่ม	2.04	3	0.68	0.84	0.47
	ในกลุ่ม	293.27	364	0.81		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
รวม		295.30	367			
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.71	3	0.57	1.16	0.33
	ในกลุ่ม	179.16	364	0.49		
	รวม	180.87	367			
2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.74	3	0.58	1.08	0.36
	ในกลุ่ม	195.00	364	0.54		
	รวม	196.74	367			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดใน ตารางที่ 4.7-4.9

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 30 ปี 31 - 35 ปี มากกว่า 35 ปี				
	\bar{X}	3.46	3.48	3.82	3.81
ต่ำกว่า 25 ปี	3.46	-	-.02	-.36*	-.35*
25 - 30 ปี	3.48		-	-.34*	-.32*
31 - 35 ปี	3.82			-	.02
มากกว่า 35 ปี	3.81				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25-30 ปี มีระดับการงูใจในด้านความสำเร็จในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ

อายุ	ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ				
	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี	3.66	-	.31*	.09	.02
25 - 30 ปี	3.35		-	-.22	-.29*
31 - 35 ปี	3.57			-	-.07
มากกว่า 35 ปี	3.64				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการงูใจด้านลักษณะงานความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีระดับการงูใจด้านลักษณะงานความรับผิดชอบที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

อายุ	ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี	3.79	-	-.19	-.14	-.43*
25 - 30 ปี	3.98		-	.05	-.24
31 - 35 ปี	3.93			-	-.29
มากกว่า 35 ปี	4.22				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าอายุมากกว่า 35 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ปัจจัยกระตุ้น						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.10	1	1.10	1.65	0.20
	ในกลุ่ม	244.44	366	0.67		
	รวม	245.54	367			
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	1	0.01	0.02	0.89
	ในกลุ่ม	184.90	366	0.51		
	รวม	184.91	367			
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.86	1	0.86	1.24	0.27
	ในกลุ่ม	253.31	366	0.69		
	รวม	254.16	367			
1.4 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	1	0.20	0.43	0.51
	ในกลุ่ม	169.11	366	0.46		
	รวม	169.30	367			
2. ปัจจัยค่าเงิน		0.56		0.56		
2.1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	198.91	1	0.54	1.03	0.31
	ในกลุ่ม	199.47	366			
	รวม		367			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	1	0.27	0.66	0.42
	ในกลุ่ม	150.60	366	0.41		
	รวม	150.87	367			
2.3 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.13	1	0.13	0.22	0.64
	ในกลุ่ม	204.65	366	0.56		
	รวม	204.78	367			
2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.00	1	0.00	0.00	0.98
	ในกลุ่ม	149.22	366	0.41		
	รวม	149.22	367			
2.5 ด้านเงินเดือนและรายได้	ระหว่างกลุ่ม	0.04	1	0.04	0.50	0.82
	ในกลุ่ม	295.26	366	0.81		
	รวม	295.30	367			
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.32	1	0.32	0.64	0.43
	ในกลุ่ม	180.55	366	0.49		
	รวม	180.87	367			
2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.57	1	0.57	1.06	0.30
	ในกลุ่ม	196.17	366	0.54		
	รวม	196.74	367			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยุงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการุงใจของปัจจัยุงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ปัจจัยกระตุ้น						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.08	0.13	0.88
	ในกลุ่ม	245.37	365	0.67		
	รวม	245.54	367			
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2	0.81	0.16	0.20
	ในกลุ่ม	183.30	365	0.50		
	รวม	184.91	367			
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.16	2	1.08	1.57	0.21
	ในกลุ่ม	252.00	365	0.69		
	รวม	254.16	367			
1.4 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.67	2	3.34	7.49*	0.00
	ในกลุ่ม	162.63	365	0.45		
	รวม	169.30	367			
2. ปัจจัยค่าจุน						
2.1 ด้านวิธีการปกครองของ						
ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.53	2	1.27	0.23	0.10
	ในกลุ่ม	196.94	365	0.54		
	รวม	199.47	367			
2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.31	0.74	0.48
	ในกลุ่ม	150.26	365	0.41		
	รวม	150.87	367			
2.3 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	0.75	1.34	0.26
	ในกลุ่ม	203.28	365	0.56		
	รวม	204.78	367			
2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.80	1.97	0.14
	ในกลุ่ม	147.63	365	0.40		
	รวม	149.22	367			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
2.5 ด้านเงินเดือนและรายได้	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.38	0.47	0.63
	ในกลุ่ม	294.55	365	0.81		
	รวม	295.30	367			
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.85	2	1.43	2.93	0.06
	ในกลุ่ม	178.02	365	0.49		
	รวม	180.87	367			
2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.12	0.89
	ในกลุ่ม	196.61	365	0.54		
	รวม	196.74	367			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับการตั้งใจของปัจจัยตั้งใจในการทำงาน แตกต่างกันในด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับการตั้งใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ

สถานภาพสมรส	โสด			สมรส			หย่า/หม้าย		
	\bar{X}			\bar{X}			\bar{X}		
		3.63			3.35			3.64	
โสด	3.63	-			.28*			-.01	
สมรส	3.35				-			-.29	
หย่า/หม้าย	3.64							-	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีสถานภาพโสดมีระดับการพอใจด้านลักษณะงานความรับผิดชอบสูงกว่าสถานภาพโสด อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ปัจจัยกระตุ้น						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.15	3	1.38	2.09	0.10
	ในกลุ่ม	241.39	364	0.66		
	รวม	245.54	367			
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.32	3	0.11	0.21	0.89
	ในกลุ่ม	184.59	364	0.51		
	รวม	184.91	367			
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.43	3	1.14	1.66	0.18
	ในกลุ่ม	250.73	364	0.69		
	รวม	254.16	367			
1.4 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.75	3	1.25	2.75*	0.04
	ในกลุ่ม	165.56	364	0.46		
	รวม	169.30	367			
2. ปัจจัยค้ำจุน						
2.1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.08	3	1.69	3.17*	0.02
	ในกลุ่ม	194.39	364	0.53		
	รวม	199.47	367			
2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.19	0.46	0.71
	ในกลุ่ม	150.30	364	0.41		
	รวม	150.87	367			
2.3 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	3	0.20	0.36	0.78
	ในกลุ่ม	204.18	364	0.56		
	รวม	204.78	367			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.	
2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.43	3	1.81	4.59*	0.00
	ในกลุ่ม	143.78	364	0.40		
	รวม	149.22	367			
2.5 ด้านเงินเดือนและรายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.44	0.54	0.66
	ในกลุ่ม	294.00	364	0.81		
	รวม	295.30	367			
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.83	3	1.28	2.63	0.05
	ในกลุ่ม	177.04	364	0.49		
	รวม	180.87	367			
2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.20	0.37	0.77
	ในกลุ่ม	196.14	364	0.54		
	รวม	196.74	367			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกันมีระดับการตั้งใจของปัจเจกบุคคลในการทำงาน แตกต่างกันในด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ในตารางที่ 4.14 – 4.16

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับการพอใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านลักษณะงานความ
รับผิดชอบ

วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด	\bar{X}	ต่ำกว่า ประถมศึกษาปีที่ 6	ประถมศึกษา ปีที่ 6	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือ ปวช.
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	3.63	-	.15	.21	-.25
ประถมศึกษาปีที่ 6	3.48		-	.06	-.04*
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.41			-	-.46*
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	3.88				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับการพอใจด้านลักษณะงานความรับผิดชอบต่ำกว่าวุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับการพอใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านวิธีการปกครองของ
ผู้บังคับบัญชา

วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด	ต่ำกว่า		มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือ ปวช.
	ต่ำกว่า ประถมศึกษาปีที่ 6	ประถมศึกษาปีที่ 6		
	\bar{X}			
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	3.50	-	-0.36	-0.52*
ประถมศึกษาปีที่ 6	3.86	-	-0.16	-0.14
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.02		-	0.02
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	4.00			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 มีระดับการพอใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับการพอใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด	ต่ำกว่า		มัธยมศึกษา	
	ต่ำกว่า ประถมศึกษา ปีที่ 6	ประถมศึกษา ปีที่ 6	มัธยมศึกษา ตอนต้น	ตอนปลายหรือ ปวช.
	\bar{X}			
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	3.69	-	0.16	-0.38
ประถมศึกษาปีที่ 6	3.68	-	0.15	-0.39*
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.52		-	-0.54*
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	4.06			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับการตั้งใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำกว่าวุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ปัจจัยกระตุ้น						
1.1 ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่าง					
	กลุ่ม	1.51	2	0.75	1.13	0.33
	ในกลุ่ม	244.03	365	0.67		
	รวม	245.54	367			
ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.86	2	1.93	3.89*	0.02
	ในกลุ่ม	181.05	365	0.50		
	รวม	184.91	367			
1.3 ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	1.04	0.35
	ในกลุ่ม	252.72	365	0.69		
	รวม	254.16	367			
1.4 ด้านลักษณะงานความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	0.58	1.26	0.28
	ในกลุ่ม	168.14	365	0.46		
	รวม	169.30	367			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.	
2. ปัจจัยค่าเงิน						
2.1 ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	0.79	1.46	0.23
	ในกลุ่ม	197.89	365	0.54		
	รวม	199.47	367			
2.2 ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	0.56	0.57
	ในกลุ่ม	150.40	365	0.41		
	รวม	150.87	367			
2.3 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.70	2	1.35	2.44	0.09
	ในกลุ่ม	202.80	365	0.55		
	รวม	204.78	367			
2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.32	0.73
	ในกลุ่ม	148.96	365	0.41		
	รวม	149.22	367			
2.5 ด้านเงินเดือนและรายได้	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.17	0.21	0.81
	ในกลุ่ม	294.97	365	0.81		
	รวม	295.30	367			
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.33	2	0.66	1.35	0.26
	ในกลุ่ม	179.54	365	0.49		
	รวม	180.87	367			
2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.97	2	1.99	3.76*	0.02
	ในกลุ่ม	192.77	365	0.53		
	รวม	196.74	367			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการงูใจของบัจจยงูใจในการทำงาน แตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยตัววิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดในตารางที่ 4.18-4.19

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี			1 - 3 ปี	4 - 6 ปี
	\bar{X}	3.79	4.02	3.85	
น้อยกว่า 1 ปี	3.79	-	-0.23*	-0.06	
1 - 3 ปี	4.02		-	.18	
4 - 6 ปี	3.85			-	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับการงูใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่าอายุงาน 1-3 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี			1 - 3 ปี	4 - 6 ปี
	\bar{X}	3.98	3.90	3.63	
น้อยกว่า 1 ปี	3.98	-	.07	.34*	
1 - 3 ปี	3.90		-	.27*	
4 - 6 ปี	3.63			-	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุงาน 1-3 ปี มีระดับการจูงใจด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าอายุงาน 4-6 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 ผลการเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ปัจจัยกระตุ้น						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.68	7	0.95	1.44	0.19
	ในกลุ่ม	238.86	360	0.66		
	รวม	245.54	367			
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.57	7	0.80	1.60	0.14
	ในกลุ่ม	179.34	360	0.50		
	รวม	184.91	367			
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.85	7	2.41	3.65*	0.00
	ในกลุ่ม	237.31	360	0.66		
	รวม	254.16	367			
1.4 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.61	7	0.37	0.81	0.58
	ในกลุ่ม	166.69	360	0.46		
	รวม	169.30	367			
2. ปัจจัยค่าจูง						
2.1 ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10.06	7	1.44	2.73*	0.01
	ในกลุ่ม	189.40	360	0.53		
	รวม	199.47	367			
2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.91	7	1.13	2.85*	0.01
	ในกลุ่ม	142.96	360	0.40		
	รวม	150.87	367			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F-test	Sig.
2.3 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.55	7	1.08	1.97	0.06
	ในกลุ่ม	197.23	360	0.55		
	รวม	204.78	367			
2.4 ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.96	7	0.28	0.69	0.68
	ในกลุ่ม	147.26	360	0.41		
	รวม	149.22	367			
2.5 ด้านเงินเดือนและรายได้	ระหว่างกลุ่ม	4.04	7	0.58	0.71	0.66
	ในกลุ่ม	291.27	360	0.81		
	รวม	295.30	367			
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.43	7	1.63	3.47*	0.00
	ในกลุ่ม	169.44	360	0.47		
	รวม	180.87	367			
2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	10.84	7	1.55	3.00*	0.00
	ในกลุ่ม	185.90	360	0.52		
	รวม	196.74	367			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน แตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดในตารางที่ 4.20 – 4.24

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับการพอใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

แผนกที่สังกัด	\bar{X}	คัด เหรียญ , ตัดใบ	ครัวเรือน	ขัดถึง - รีดใบ	ขัดสั้น - ขัด ทราย	ขัด เงา	ขัดมือ	ต้ม ล้าง	บรรจุ
		3.73	3.58	3.63	3.78	3.54	3.36	2.85	
คัดเหรียญ, ตัด ใบ	3.73	-	.14	.10	-.05	.19	.36*	.88*	.16
ครัวเรือน	3.58		-	-.04	-.19	.04	.22	.73*	.02
ขัดถึง - รีดใบ	3.63			-	-.15	.09	.26	.77*	.06
ขัดสั้น - ขัด ทราย	3.78				-	.24	.41*	.92*	.21
ขัดเงา	3.54					-	.17	.69*	-.02
ขัดมือ	3.36						-	.51*	-.2
ต้มล้าง	2.85							-	-.71*
บรรจุ	3.56								-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีแผนกที่สังกัดคัดเหรียญ, ตัดใบมีระดับการพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสูงกว่าแผนกขัดมือ และต้มล้าง และพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดครัวเรือน ขัดถึง-รีดใบ ขัดสั้น-ขัดทราย ขัดเงา ขัดมือ และบรรจุมีระดับการพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสูงกว่าแผนกต้มล้าง และพนักงานที่มีแผนกสังกัดขัดสั้น-ขัดทรายมีระดับการพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสูงกว่าแผนกขัดมือ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับการพอใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านวิธีการปกครองของ
ผู้บังคับบัญชา

แผนที่ตั้งัก	ตัดเหรียญ , ตัดใบ	ครัวเรือน	ขัดถัง - รีดใบ	ขัดสัน - ขัด ทราย	ขัด เงา	ขัด มือ	ต้ม ล้าง	บรรจุ	
	\bar{X}	3.86	4.06	3.94	4.15	4.02	3.59	3.90	3.96
ตัดเหรียญ, ตัดใบ	3.86	-	-2	-.07	-.29*	-.16	.27	-.04	-.09
ครัวเรือน	4.06		-	.13	-.09	.04	.47*	.16	.1
ขัดถัง - รีดใบ	3.94			-	-.21	-.08	.35*	.04	-.02
ขัดสัน - ขัดทราย	4.15				-	.13	.56*	.25	.19
ขัดเงา	4.02					-	.43*	.12	.06
ขัดมือ	3.59						-	-.31	-.37*
ต้มล้าง	3.90							-	-.06
บรรจุ	3.96								-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซา โตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีแผนที่ตั้งักตัดเหรียญ, ตัดใบมีระดับการพอใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาค่ากว่าแผนกขัดสัน-ขัดทราย และพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดครัวเรือน ขัดถัง-รีดใบ ขัดสัน-ขัดทราย ขัดเงา และบรรจุมีระดับการพอใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าแผนกขัดมือ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับการพอใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงาน

แผนก	\bar{X}	ตัด เหรียญ, คร้วเรือน ตัดใบ		ขัดถึง - รีดใบ	ขัดสัน - ขัดทราย	ขัด เงา	ขัด มือ	ขัด ล้าง	บรรจุ
		4.18	4.31	3.84	4.03	3.90	3.93	3.95	
ตัดเหรียญ, ตัดใบ	4.18	-	-.13	.34*	.16	.28*	.25	.23	.27*
คร้วเรือน	4.31		-	.47*	.29*	.41*	.38*	.36*	.40*
ขัดถึง - รีดใบ	3.84			-	-.18	-.06	-.09	-.11	-.07
ขัดสัน - ขัดทราย	4.03				-	.12	.09	.08	.11
ขัดเงา	3.90					-	-.03	-.05	-.01
ขัดมือ	3.93						-	-.02	.02
ขัดล้าง	3.95							-	.03
บรรจุ	3.92								-

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีแผนกที่สังกัดตัดเหรียญ, ตัด ใบมีระดับการพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานสูงกว่าแผนกขัดถึง-รีดใบ ขัดเงา และบรรจุ และพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดคร้วเรือนมีระดับการพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานสูงกว่าแผนกขัดถึง-รีดใบ ขัดสัน-ขัดทราย ขัดเงา ขัดมือ ต้มล้าง และบรรจุ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับการงูใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน

แผนก	ตัดเหรียญ , ตัดใบ	ครัวเรือน	ขัดถึง - รีดใบ	ขัดสัน - ขัดทราย	ขัด เงา	ขัด มือ	คัม ล้าง	บรรจุ	
	\bar{X}	4.00	3.73	3.34	3.54	3.77	3.80	3.60	3.58
ตัดเหรียญ, ตัดใบ	4.00	-	.27	.66*	.46*	.23	.20	.40*	.42*
ครัวเรือน	3.73		-	.39*	.19	-.04	-.07	.13	.15
ขัดถึง - รีดใบ	3.34			-	-.19	.43*	.45*	-.26	-.24
ขัดสัน - ขัดทราย	3.54				-	-.23	.26*	-.06	-.05
ขัดเงา	3.77					-	-.03	.17	.19
ขัดมือ	3.80						-	.20	.21
คัมล้าง	3.60							-	.02
บรรจุ	3.58								-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีแผนกที่สังกัดตัดเหรียญ, ตัดใบมีระดับการงูใจด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าแผนกขัดถึง-รีดใบ ขัดสัน-ขัดทราย คัมล้าง และบรรจุ และพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดครัวเรือนมีระดับการงูใจด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าแผนกขัดถึง-รีดใบ และพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดขัดถึง-รีดใบมีระดับการงูใจด้านความมั่นคงในงานต่ำกว่าแผนกขัดเงา และขัดมือ และพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดขัดสัน-ขัดทรายมีระดับการงูใจด้านความมั่นคงในงานต่ำกว่าแผนกขัดมืออย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับการพอใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

แผนก	\bar{X}	คัดเหรียญ , ตัดใบ		ขั้ดถึง -	ขั้ดสั้น -	ขั้ด	ขั้ด	คั้ม	บรรจุ
		ครั้วเวียน	รีดใบ	ขั้ดทราย	เงา	มือ	ลั้ง		
	3.66	3.94	3.75	4.16	3.90	3.73	3.75	3.81	
คัดเหรียญ , ตัดใบ	3.66	-	-0.28	-0.09	-0.50*	-0.24	-0.07	-0.09	-0.15
ครั้วเวียน	3.94		-	.19	-0.22	.03	.21	.19	.13
ขั้ดถึง - รีดใบ	3.75			-	-0.41*	-0.15	.02	.00	.06
ขั้ดสั้น - ขั้ดทราย	4.16				-	.26*	.44*	.41*	.35*
ขั้ดเงา	3.90					-	.18	.15	.09
ขั้ดมือ	3.73						-	-0.02	-0.09
คั้มลั้ง	3.75							-	-0.06
บรรจุ	3.81								-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีแผนกที่สังกัดคัดเหรียญ, ตัดใบ ขั้ดถึง-รีดใบ ขั้ดเงา ขั้ดมือ คั้มลั้ง และบรรจุมีระดับการพอใจด้านชีวิตส่วนตัวต่ำกว่าแผนกขั้ดสั้น-ขั้ดทราย นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.8 สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 คำร้องขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (67 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	10	14.9
- ควรมีการได้ปรับตำแหน่งงาน		
2. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	17	25.4
- ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน		
- จัดให้มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน		
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	63	94.0
- ควรแจ้งนโยบายจาก ฝ่ายมายังหัวหน้าแผนก และกระจายคำสั่ง		
- แจ้งนโยบายตอนเช้าแถวเช้า		
- มีรูปแบบการบริหารแบบเป็นกันเอง		
- จัดประชุมทุกสัปดาห์		
- ติดประกาศ แจ้งข่าวสารให้รับทราบ		
4. ด้านสภาพการทำงาน	25	37.3
- สภาพการทำงานมีอากาศถ่ายเทดี		
- การจัดพื้นที่ว่างงานไม่เพียงพอ		
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	8	11.9
- บรรยากาศการทำงานมีความสุข		
6. ด้านเงินเดือนและรายได้	29	43.3
- มีการปรับเงินเดือนตามระยะเวลาที่แน่นอน		
- อยากให้มีเงินเดือนและรายได้ ให้มากกว่านี้		
- มี ค่าล่วงเวลา มีค่ากะ ที่สม่าเสมอ		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย – ซา โตะ เทเบิลแวร์ จำกัด มากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 94.0 รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและรายได้ คิดเป็นร้อยละ 43.3 และน้อยที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดเป็น ร้อยละ 11.9

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด” ได้สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 119 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามแผนกที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 92 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 25 – 30 ปี มีช่วงรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท สถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดมัธยมศึกษาตอนต้น มีช่วงอายุงานระหว่าง 1- 3 ปี และอยู่แผนกจัดตั้ง – จัดทราย

1.3.2 ระดับการง่วงใจของปัจจัยง่วงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยง่วงใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด มีระดับการง่วงใจมาก ($\bar{X}=3.75$) โดยทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีระดับการง่วงใจมาก เช่นเดียวกัน ($\bar{X}=3.69$ และ $\bar{X}=3.80$) จึงปฏิเสธสมมติฐานการศึกษาที่ว่าปัจจัยง่วงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้นเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการง่วงใจมาก โดยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.95$) ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ทุกด้านมีระดับการง่วงใจมาก โดยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=4.02$) โดยแต่ละปัจจัยเรียงลำดับระดับการง่วงใจจากมากไปน้อยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ปัจจัยกระตุ้น

(2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับการง่วงใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การได้รับรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.24$)

(3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับการง่วงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.92$)

(4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ระดับการง่วงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.02$)

(5) ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ระดับการง่วงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{X}=3.75$)

2) ปัจจัยคำจูน

- (1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ระดับการพึงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การมีนโยบายที่ชัดเจนของบริษัท ($\bar{X} = 4.21$)
- (2) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ระดับการพึงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$)
- (3) ด้านชีวิตส่วนตัว ระดับการพึงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การถูกกำหนดให้เข้ากะ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.24$)
- (4) ด้านสภาพการทำงาน ระดับการพึงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การมีสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยสูง ($\bar{X} = 4.32$)
- (5) ด้านเงินเดือนและรายได้ ระดับการพึงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การได้รับเงินเดือนและรายได้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.22$)
- (6) ด้านความมั่นคงในงาน ระดับการพึงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$)
- (7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับการพึงใจมากที่สุดในด้านนี้คือ การแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.68$)

1.3.3 การเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบปัจจัยงูใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ รายได้ต่อเดือน แยกต่างกัันมีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด อายุงาน แผนกที่สังกัด แยกต่างกัันมีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด อายุงาน แผนกที่สังกัด มีปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว โดยสรุปความแตกต่างกันได้ดังนี้

- 1) พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุ แยกต่างกัันมีระดับการงูใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แยกต่างกััน

2) พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการพอใจด้านลักษณะงานความรับผิดชอบแตกต่างกัน

3) พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกันมีระดับการพอใจด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน

4) พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการพอใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

1.3.4 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน

1.3.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยพอใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารงาน

2 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด สามารถสรุปประเด็นในการอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับการพอใจของปัจจัยพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

จากผลการศึกษาปัจจัยพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงานความรับผิดชอบ และ ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน ได้แก่ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและรายได้ ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจัยพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีระดับการพอใจมาก อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 – 30 ปี และมีสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นวัยทำงานที่ต้องการความก้าวหน้า เป็นผู้นำครอบครัว จึงเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน แต่ละด้านมีความสำคัญต่อการสร้าง

แรงงูใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ การุณ เตียสุนทรารมย์ (2551: 96) ได้ศึกษาแรงงูใจในการทำงานของพนักงานประจำโครงการ บริษัท ไทยนิชิมิตซู ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวมที่เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก พบว่า ระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับการงูใจมาก และสอดคล้องกับปัจจัยงูใจในการทำงานของปิยวดี สอนสิงห์ (2543: 37) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท บู้ทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านลักษณะ และขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ด้านตำแหน่งงาน การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และ ด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาของ ถัดดา กุลนันทน์ (2543) ศึกษาว่า แรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนค่าจ้างตามลำดับ ผลการศึกษาของ ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545: 48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างแรงงูใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท อคินพ จำกัด” พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อคินพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก ผลการศึกษาของสมพร จักรเพ็ชร (2547 : 32) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาของกวี แยมกลีบ (2550 : 68) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลและแผนกงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด อายุงาน แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลที่แตกต่างกัน ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยงูใจกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลที่พบว่า มีความแตกต่างกันในเรื่อง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน โดยสามารถอภิปรายผลลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้ดังนี้

2.2.1 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25 – 30 ปี และอายุ 31-35 ปี อาจเป็นเพราะพนักงาน ได้ทำงานมานานมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่นทำให้เริ่มหันมามองถึงสภาพการทำงานที่ต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้สามารถแก้ไขปัญหา และมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541) ที่พบว่า อายุไม่มีความแตกต่างกันกับระดับแรงงูใจในการทำงาน

2.2.2 พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย พบว่า มีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสอาจเป็นเพราะพนักงานมีสถานภาพหย่า/หม้าย จึงให้ความสำคัญกับทางด้านครอบครัว ลดลงและหันมาให้ความสำคัญกับสภาพของการทำงานมากกว่า โดยต้องการงานที่มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นซึ่งไม่สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความแตกต่างกันกับระดับแรงงูใจในการทำงาน

2.2.3 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน มากกว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 ประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาตอนต้น อาจเป็นเพราะพนักงานมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับอื่นจึงทำให้สนใจในด้านนโยบายและการบริหารงานมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับอรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541) และกวี แยมกลีบ (2550:68) ที่พบว่า การศึกษาไม่มีความแตกต่างกันกับระดับแรงงูใจในการทำงาน

2.2.4 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 6 ปี อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี ทำงานกับบริษัทมานานระยะหนึ่งแล้วทำให้รู้จักกับระบบการทำงานของบริษัท จึงต้องการ โอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การเสนอความคิดเห็น และต้องการความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541) ที่พบว่า การศึกษาไม่มีความแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.5 พนักงานแผนกที่สังกัด ดัดเหรียญ-ตัดใบ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มากกว่า พนักงานแผนกที่สังกัด คริวเรือน ชัดถึง-ริดใบ ชัดตัน-ชัดทราย ชัดงา ชัดมือ ดัมถ้าง และบรรจู่ อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานที่ไม่เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นแนวทางเดียวกับ กวี เข้มกลีบ (2550: 68) ที่พบว่า แผนก มีความแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผู้บริหารควรเสริมสร้างระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด ให้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกระตุ้น และลดความไม่พอใจในการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยกระตุ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บริษัทควรจัดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเพื่อกำหนดรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม โดยเน้นเป็นการจูงใจให้ได้ผลทั้งปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายของบริษัท โดยกำหนดรางวัลตอบแทน เช่น ประกาศพนักงานที่มีผลงานดีเด่นประจำเดือน หรือการให้ค่าความสามารถในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน บริษัทควรจัดให้มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยกำหนดการประชุมระดับฝ่ายทุกสัปดาห์และใช้ช่องทางการกระจายนโยบาย คือ เมื่อหลังจากที่ระดับฝ่ายมีการประชุมให้กระจายนโยบายไปยังหัวหน้าแผนก

และหัวหน้าแผนกทำการกระจายนโยบายไปยังพนักงานตอนเช้าแถวเช้า และให้ผู้รับผิดชอบทำรายงานการประชุมทำการตีพิมพ์ประกาศให้พนักงานรับทราบ

2) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา บริษัทควรมีการให้ผู้บังคับบัญชาได้วางแผนการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนด้วยความยุติธรรม โดยผู้บังคับบัญชาแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพนักงานระดับอื่นๆ ของ บริษัทบริษัทไทย-ชาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานกับความสามารถในการตอบสนองปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทอื่นๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี เข้มกลีบ (2550) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
กันตยา เพิ่มผล (2544) ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานใน บริษัท เอเชียคอมแพ็ค จำกัด :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- การณ เตียสุนทรารมย์ (2551) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำ โครงการ
บริษัท ไทยนิคมัตสุ ก่อสร้าง จำกัด : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- แก้วดา เข้มแข็ง (2551) ความสำคัญของแรงจูงใจ : มหาวิทยาลัยบูรพา
- จักรกฤษณ์ สนอ่วม (2551) บทความการจูงใจ สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2553 จาก
<http://www.learners.in.th/blog/miebaby/164430>
- จิตรลดา วัฒนาพรรณกิตติ (2550) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ.2553
จาก pitajam.lpru.ac.th/~chitlada/WEBPAG
- จิราพร ราชประสิทธิ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย:
ไทย: กรณีศึกษาของพนักงานฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ (2545) แผนการจ่ายเงินจูงใจ การผลิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยพร ศรีโบราณ (2545) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เต็มศักดิ์ คทวนิช (2546) จิตวิทยาทั่วไป เต็มศักดิ์ คทวนิช พิมพ์ลักษณ์ กรุงเทพมหานคร
ซีเอ็ดดูเคชั่น 2546
- ทิพย์วรรณ กิตติพร (2540) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2552
จาก www.kriwoot.com/flpha/modules.php?name=newlist&file=jump&id.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา
บริษัท ภูเก็ต รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ห้องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ (2545) วิธีการวิจัย สืบค้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2553 จาก
<http://webcache.googleusercontent.com/search?hl=th&q=cache:Dv4gW95q3rkJ:http://ppaomuangphuket.ac.th/vichakan/krid/lesson3>.

- พริ้มเพรา ดิษยวณิช (2551) เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาพฤติกรรมศาสตร์ 304202. การตั้งใจ
เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์
- พิมพ์ปวีณ์ ครุฑบึงพร้าว (2551) ระดับการตั้งใจของปัจเจกใจในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท เมย์เวย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พิมลพรรณ คุณสิทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยตั้งใจ กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศักดิ์ดา กุลนันทน์ (2543) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
- วราพร มะโนเพ็ญ (2552) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด
ธนาคารออมสินเขตบางแค: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- วินัย เพชรช่วย และคณะ (2543 : 1) พฤติกรรมมนุษย์ด้านจิตวิทยา สืบค้น เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน
พ.ศ. 2553 จาก <https://ccsure.cc.cc/pay/99/>
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา
บริษัท อคินพ จำกัด : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 : 167) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 : 170) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร สืบค้น เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม
พ.ศ.2553 จาก <http://service.nso.go.th/nso/knowledge/knowledge09/ag ed.html>
<http://learners.in.th/blog/miebaby/164430>
- สมเดช มุงเมือง (2548) สัมมนาปัญหาการจัดการ ภาวะผู้นำและการจูงใจในองค์กร สืบค้นเมื่อ
วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ.2553 จาก http://www.ms-cru.com/index.php?option=com_content&task=view&id=714&Itemid=2
- สมพร จักรเพชร (2547) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมยศ นาวิการ (2540) ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิมพ์เนศ
- สมิหรา จิตตลดากร (2546)“ แรงจูงใจในการทำงาน” ทฤษฎีองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)
กรุงเทพมหานคร : แสงเทียนการพิมพ์
- อรุณรัตน์ ศกุนะสิงห์ (2541) ปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของ ทันดาภิบาล : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อารี พันธุ์ณี และสุพรีร์ ถิ่นไทย (2541) จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน

ERG Theory – Clayton P.Alderfer Retrieved on November 26, 2010, from

http://www.valuebasedmanagement.net/methods_alderfer_erg_theory.html

Herzberg (Motivation-Hygiene Theory) (Frederick Herzberg and others 1959)

Retrieved on October 7, 2010, from <http://www.netmba.com>

[/mgmt/ob/motivation/herzberg/](http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/herzberg/)

Maslow's Hierarchy Needs) Abraham H. Maslow (1975) Retrieved on October

7, 2010, from http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow's_hierarchy_of_needs

McClelland Retrieved on November 26, 2010, from <http://www.britannica.com/>

[EBchecked/topic/590469/Thematic-Apperception-Test](http://www.britannica.com/EBchecked/topic/590469/Thematic-Apperception-Test)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายกิตตินันท์ ศรีหฤทัยนิรมล
 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
 ปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ตำแหน่ง ที่ปรึกษากรรมการผู้จัดการ
 บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด
 อำเภอปากช่อง นครราชสีมา

2. ชื่อ นายวรรณชัย วงษ์ภิญโญวัฒน์
 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีวิศวกรรมอุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
 ตำแหน่ง QMR / ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ
 บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด
 อำเภอปากช่อง นครราชสีมา

3. ชื่อ นางสาวพัชรินทร์ สุขจันทร์
 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ
 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
 ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 บริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด
 อำเภอปากช่อง นครราชสีมา

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปึงจัยงูใจในกรทํางานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทเบิลแวร์ จำกัด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปึงจัยงูใจในกรทํางานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย-ซาโตะเทเบิลแวร์ จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้
 - 2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 ตอนที่ 2 ปึงจัยงูใจในกรทํางานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
 - 2.3 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการทํากรศึกษาครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 - 30 ปี
() 31 - 35 ปี () มากกว่า 35 ปี

3. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 5,000 บาท () 5,001 - 10,000 บาท
() 10,001 - 15,000 บาท () มากกว่า 15,000 บาท

4. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หย่า/หม้าย

5. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ท่านได้รับ

() ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6
() ประถมศึกษาปีที่ 6
() มัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
() ปวส. หรืออนุปริญญา

6. อายุงาน

() น้อยกว่า 1 ปี
() 1-3 ปี
() 4-6 ปี
() มากกว่า 6 ปี

7. แพนก

() ตัดเหรียญ, ตัดใบ

() ขัดถัง - รีดใบ

() ขัดเงา

() ต้มล้าง

() กร้าวเรือน

() ขัดสัน - ขัดทราย

() ขัดมือ

() บรรจ

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย-ซาโตะ เทเบิลแวร์ จำกัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยท่านเห็นว่าแต่ละข้อความต่อไปนี้จูงใจให้ท่านต้องการทำงานมากขึ้นเพียงใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- | | | |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | จูงใจมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | จูงใจมาก |
| 3 | หมายถึง | จูงใจปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | จูงใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | จูงใจน้อยที่สุด |

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการจูงใจ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1	การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนทำให้งานสำเร็จ ลุ่วงได้ตามเป้าหมาย					
1.2	การป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้					
1.3	การมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของ งาน					
1.4	การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จาก เพื่อนร่วมงาน					
2.2	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2.3	การได้รับรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการ ปฏิบัติงาน					
2.4	การได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัท					
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
3.1	การพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน					
3.2	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับ หรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้าขึ้น					
3.3	การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงานที่ ปฏิบัติงานอยู่					

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการจูงใจ				
		5	4	3	2	1
3.4	การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน					
4	ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ					
4.1	งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ					
4.2	งานที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
4.3	งานที่ปฏิบัติ มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนน่าเบื่อ					
4.4	การมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ					
5	ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา					
5.1	การมีผู้บังคับบัญชาที่เก่งทั้งการทำงานและการครองใจคน					
5.2	การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
5.3	การมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานด้วยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา					
5.4	การมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานจากผู้บังคับบัญชา					
6	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
6.1	การมีนโยบายที่ชัดเจนของบริษัท					
6.2	การบริหารงานอย่างเป็นระบบของบริษัท					
6.3	การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม					
6.4	การมีแนวทางการปฏิบัติงานในแต่ละงาน					
7	ด้านสภาพการทำงาน					
7.1	การมีสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยสูง					
7.2	การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
7.3	การจัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
7.4	การทำกิจกรรม 5ส ตามมาตรฐานของบริษัท					

ลำดับ	ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ระดับการพอใจ				
		5	4	3	2	1
8	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
8.1	การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
8.2	การมีความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
8.3	การแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
8.4	การให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
9	ด้านเงินเดือนและรายได้					
9.1	การได้รับเงินเดือนและรายได้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
9.2	การมีเงินเดือนและรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
9.3	การเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน					
9.4	การกำหนดสวัสดิการเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ถึงได้รับสิทธิ					
10	ด้านความมั่นคงในงาน					
10.1	การรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
10.2	การมีงานที่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนเกษียณอายุ					
10.3	การมีภาพพจน์ที่ดีของบริษัทต่อลูกค้าและบุคคลทั่วไป					
10.4	การมีความมั่นคงของบริษัท					
11	ด้านชีวิตส่วนตัว					
11.1	การจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ครอบครัวและสังคม					
11.2	การมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรือ อ่านหนังสือ เป็นต้น					
11.3	การโยกย้ายให้ไปทำงาน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
11.4	การถูกกำหนดให้เข้ากะ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....
.....
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....
.....
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....
.....
4. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ.....
.....
5. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา.....
.....
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....
.....
7. ด้านสภาพการทำงาน.....
.....
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....
.....
9. ด้านเงินเดือนและรายได้.....
.....
10. ด้านความมั่นคงในงาน.....
.....
11. ด้านชีวิตส่วนตัว.....
.....
12. ด้านอื่นๆ.....
.....

(ขอขอบคุณสำหรับการกรอกแบบสอบถาม ข้อมูลที่ท่านให้จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาบริษัท)

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวกนกอร ศิรินิมิตรผล
วัน เดือน ปีเกิด	2 มกราคม พ.ศ. 2520
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2542 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2548
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงาน	บริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด