หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นางสาวชุติมา ศรีเสริมโภค
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวชุติมา ศรีเสริมโภค **รหัสนักศึกษา** 2583003930 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือพนักงานของบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในหน่วยงานของบริษัท จำนวน 420 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 205 คน ด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 13 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์การ

คำสำคัญ ปัจจัย ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

Independent Study title: The Relationship between Job Motivation and Work Happiness of Employees at Thai N.K. Plastic Company Limited
Author: Miss Chutima Srisermphok; **ID:** 2583003930;
Degree: Master of Businee Administration;
Independent Study advisor: Acting Sub Lt. Dr. Puripat Charnkit;
Academic year: 2018

Abstract

The purposes of the study were (1) to study the level of job motivation and work happiness of employees at Thai N.K. Plastic Company Limited, and (2) to study the relationship between job motivation and work happiness of employees at Thai N.K. Plastic Company Limited.

The population of the study was 420 employees of Thai N.K. Plastic Company Limited, who perform regular duties in the company. The sample size was calculated by Taro Yamane formula as a total of 205 employees, using stratified random sampling. The tools used were questionnaires and statistics used to analyze were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that (1) the overall job motivation level of respondents in all 13 aspects was at a moderate level. Their overall level of work happiness was at a moderate level. (2) From the study of the relationship between job motivation and work happiness, it was found that hygiene factors and motivation factors were related to work happiness at a high level and positive in the same direction. The company should give importance to the employees by creating work satisfaction that is appropriate to the knowledge and ability of the employees. Motivating employees towards work happiness of employees will help them commit, and determine to work successfully in accordance with their own goals and organization goals.

Keywords: Job Motivation,Work Happiness, Employees of Thai N.K. Plastic Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จขึ้นมาตามความหวังของผู้เขียนได้ เนื่องมาจากความเมตตา กรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีพระคุณยิ่งของผู้เขียน กราบขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ภูริพัฒน์ ชาญกิจ ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาและเสียสละเวลาที่มีค่าในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการทำการค้นคว้าอิสระ ตรวจแก้ไขความเรียบร้อยตลอดจนคำแนะนำทางวิชาการที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา รวมถึงให้อนุญาตในการเก็บข้อมูลภายในบริษัท และบิดามารดาของผู้เขียนที่คอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ทำให้การเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงให้แก่ ผู้เขียน

ชุติมา ศรีเสริมโภค

กุมภาพันธ์ 2562

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

นางสาวชุติมา ศรีเสริมโภค

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2561

The Relationship between Job Motivation and Work Happiness of Employees at Thai N.K. Plastic Company Limited

Miss Chutima Srisermphok

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

2018

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 5
กรอบแนวคิดการวิจัย 6
สมมติฐานการวิจัย 7
ขอบเขตของการวิจัย 7
นิยามศัพท์เฉพาะ 8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 23
ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด 27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 36
การเก็บรวบรวมข้อมูล 38
การวิเคราะห์ข้อมูล 39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน
และปัจจัยจูงใจ 44

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน 52

ผลการทดสอบสมมติฐาน 53

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 56

สรุปการวิจัย 56

อภิปรายผล 61

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 63

บรรณานุกรม 67

ภาคผนวก 72

ก. แบบสอบถาม 73

ข. ตารางแสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม 81

ประวัติผู้ศึกษา 83

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลการจ้างพนักงานของบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด 30
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างจำแนกตามระดับงาน 35
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 205) 42
ตารางที่ 4.2 ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n = 205) 44
ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน (n = 205) 44
ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ (n = 205) 48
ตารางที่ 4.5 ระดับความสุขในการทำงาน (n = 205) 52
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ บความสุขในการทำงาน 53
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน กับความสุขในการทำงาน 53
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน 55

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย 6
ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ 14
ภาพที่ 2.2 ผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงาน 19
ภาพที่ 2.3 การดำเนินกิจกรรมในธุรกิจทุกภาคส่วน 28
ภาพที่ 2.4 ภาพรวมการดำเนินธุรกิจโดยสรุป 29
ภาพที่ 2.3 สถิติแสดงข้อมูลการจ้างงานของบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด 31

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "การบริหารงานบุคคล" เพราะบุคลากรในองค์การ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น และ องค์การก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์การประสบความล้มเหลว ดังนั้นเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดความสุขแก่พนักงาน ทำให้พนักงานแสดงออกทางในทางบวกในการปฏิบัติงานก่อเกิดผลดีแก่องค์การ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด

กล่าวถึงแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น ไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้นๆ ให้ผ่านๆไปแบบไม่ตั้งใจ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์การไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น

กล่าวถึงความสุขในการทำงาน ฟอร์ด (Fordyce, 1983) และลัมโบมิสกี (Lyubomirsky, 2001) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของอารมณ์ที่ดีของบุคคลที่มี

ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตมีความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนาน ในการทำกิจกรรมต่างในการดำรงชีวิตเช่นกัน ในการทำงาน พนักงาน มนุษย์เงินเดือนจึงต่างมีระดับความรู้สึกพึงพอใจ เป็นสุข รู้สึกมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันออกไป อาจอยู่ในระดับสูงบ้าง หรือมีความสุขน้อยกว่าคนอื่นบ้าง แต่สิ่งสำคัญที่สุดนั่น คือคนจำนวนมากย่อมต้องการที่จะมีความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของมาเนียน (Manion, 2003) ซึ่งได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล มาเนียนได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน เพราะความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และความพึงพอใจในงานนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (อรรถพร คงเขียว, 2554) โดยมีองค์ประกอบเช่น การรับรู้ว่าองค์การได้ให้การ สนันสนุน ส่งเสริม และตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน โดยมีปัจจัยจูงใจคือ ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนคือ นโยบาย วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ มีความกระตือรือร้นอยากจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษากันเป็นอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกองค์การได้และปัญหาที่ต้องแก้ไขเหล่านี้สามารถเกิดขั้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด เนื่องจากเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์การควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะ

ทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์การได้ชัดเจนมากขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์การในเรื่องต่างๆได้ นอกจากนั้น การศึกษาครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพองค์การได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด จะมีประโยชน์ หากสามารถนำไปใช้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการได้อย่างแท้จริง

บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ผลิตสินค้าประเภท ขวดน้ำดื่ม แก้วพลาสติก ถุงร้อน ถุงไฮโซ หลอดน้ำดื่ม และหลอดพรีฟอร์ม ซึ่งเป็นสินค้าที่ทุกคนต้องใช้ในชีวิตประจำวัน เมื่อผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าที่ทุกคนต้องใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้ผลิตหลายราย บจก. สยามแพ็ค บจก. กรกมล พลาสติก บจก.สุขสันต์ พลาสติก บจก. เอ แอนด์ เอส พลาสตแพค บจก.คลินท์แพค บจก. ลานทอง พรีฟอร์ม 2555 หจก. เอส.อาร์.พี พลาสติก จึงหันมาลงทุนกับอุตสาหกรรมประเภทนี้ ทำให้ปัจจุบันการแข่งขันในอุตสาหกรรมผลิตและจัดจำหน่ายบรรจุภัณฑ์มีความเข้มข้นสูง แม้แต่กลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์อย่างเอสซีจี เครือ บมจ.ปูนซิเมนต์ไทย (SCC) ยังปรับเปลี่ยนทิศทางธุรกิจครั้งใหญ่จากเอสซีจี เปเปอร์ มาเป็นเอสซีจี แพคเกจจิ้ง ตั้งแต่กลางปี 58 เนื่องจากการมองเห็นแนวโน้มและโอกาสทางการตลาดของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่ยังคงมีการเติบโตทั้งในไทยและในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งมีมูลค่าตลาดทั้งโลกในปี 61 รวม 930,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยประมาณ 3% ในขณะที่อาเซียนมีมูลค่า 50,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เติบโตประมาณ 5% ซึ่งยังเห็นโอกาสขยายตัวได้อีกมาก (วิลาวัลย์ พงษ์พิทักษ์, 2561)

บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด จึงต้องหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อมาพัฒนาองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการจัดหานวัตกรรมใหม่ๆ การจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ หรือการจัดฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เมื่อบริษัทฯได้มีการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพ และฝึกอบรมการใช้งานนวัตกรรมใหม่ให้กับพนักงานแล้ว สิ่งสำคัญหลังจากนั้นคือองค์การต้องมีกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหล่านั้นไว้ เพราะหากบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ลาออกจากบริษัทฯไป บริษัทฯก็จะเสียผลประโยชน์จากการขาดแรงงานที่ได้ทำการฝึกอบรมแล้ว ซึ่งในการอบรมแต่ละครั้งก็จะมีค่าใช้จ่าย เมื่อรับพนักงานเข้ามาใหม่ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมใหม่อีก ทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการอบรมเพิ่ม โดยเฉพาะในด้านการผลิต (Production) บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด มีปัญหาในการบริหารงานหลายด้าน เนื่องจากการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ทำให้มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มเข้ามาเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้ในการผลิตมีขั้นตอนใหม่ๆเพิ่มขึ้น จากการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การผลิตมีคุณภาพ สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการทำงาน

ยากกว่าเดิม โดยหลายครั้งที่กระบวนการผลิต ส่งของที่ไม่ได้มาตรฐานไปให้ลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจในผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ต้องกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ และมาตรการในการลงโทษเพิ่มขึ้น เช่น พนักท่านไหนที่ทำของเสีย ปล่อยผ่านไปสู่กระบวนการถัดไปจะถูกหน่วยงานต้นสังกัดลงโทษไม่ว่าจะเป็นออกเป็นหนังสือเตือน หักค่าทักษะ หรือถึงพักงาน จากปัญหาดังกล่าวทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงาน เกิดแรงกดดันในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารงานภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง นอกเหนือจากงานด้านการผลิตแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหนึ่งอย่างที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ คือ ช่องว่างระหว่างพนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน และระดับผู้บริหาร โดยเนื่องมาจากสายการบังคับบัญชาที่เน้นการสั่งการแบบบนสู่ล่าง ทำให้พนักงานปฏิบัติการไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร จากความแตกต่างกันของตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ รวมถึงเงินโบนัสประจำปี ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ระหว่างพนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์การโดยรวม

ทั้งนี้การที่บริษัทฯจะรับพนักงานใหม่เข้ามาก็ไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากทำเลที่ตั้งบริษัทฯ ไม่ได้อยู่ในจุดที่สามารถขึ้นรถประจำทางได้เลย ระยะทางที่เดินออกไปถนนใหญ่ประมาณ 500 เมตร ก็เป็นเส้นทางที่เปลี่ยวพอสมควร พนักงานส่วนใหญ่จึงต้องมีรถส่วนตัว ทำให้การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และอยากทำงานกับบริษัทฯต่อไปนั้น ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ในส่วนของพนักงานที่เพื่อนร่วมงานในแผนกลาออกไป พนักงานที่ยังทำงานอยู่ก็ได้รับผลกระทบ จากการที่ไม่สามารถทำงานให้ทันได้ เนื่องจากงานที่ตัวเองรับผิดชอบก็ยังต้องทำอยู่ งานของเพื่อนร่วมงานที่ลาออกไปก็ต้องช่วยๆกันทำ ทำให้พนักงานเกิดภาวะเครียด อาจแสดงออกเชิงพฤติกรรม เช่น หงุดหงิดง่าย ลางานบ่อย เป็นต้น โดยสถิติการจ้างพนักงานของบริษัทฯ ตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์2561 – เดือนกันยายน2561 พบว่าพนักงานมีจำนวนลดลงจากการที่พนักงานลาออกไป แต่ไม่สามารถรับพนักงานเข้ามาทดแทนได้เท่าเดิม เมื่อเทียบกับการขยายกิจการในแต่ละปีที่เพิ่มขึ้นส่วนทางกับจำนวนพนักงานที่ลดลง

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ พนักงานที่ปฏิบัติงานควรได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน เพื่อที่ผู้บริหารของบริษัทฯ จะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการให้พนักงานในองค์การเกิดความสุขในการทำงาน อันจะทำ

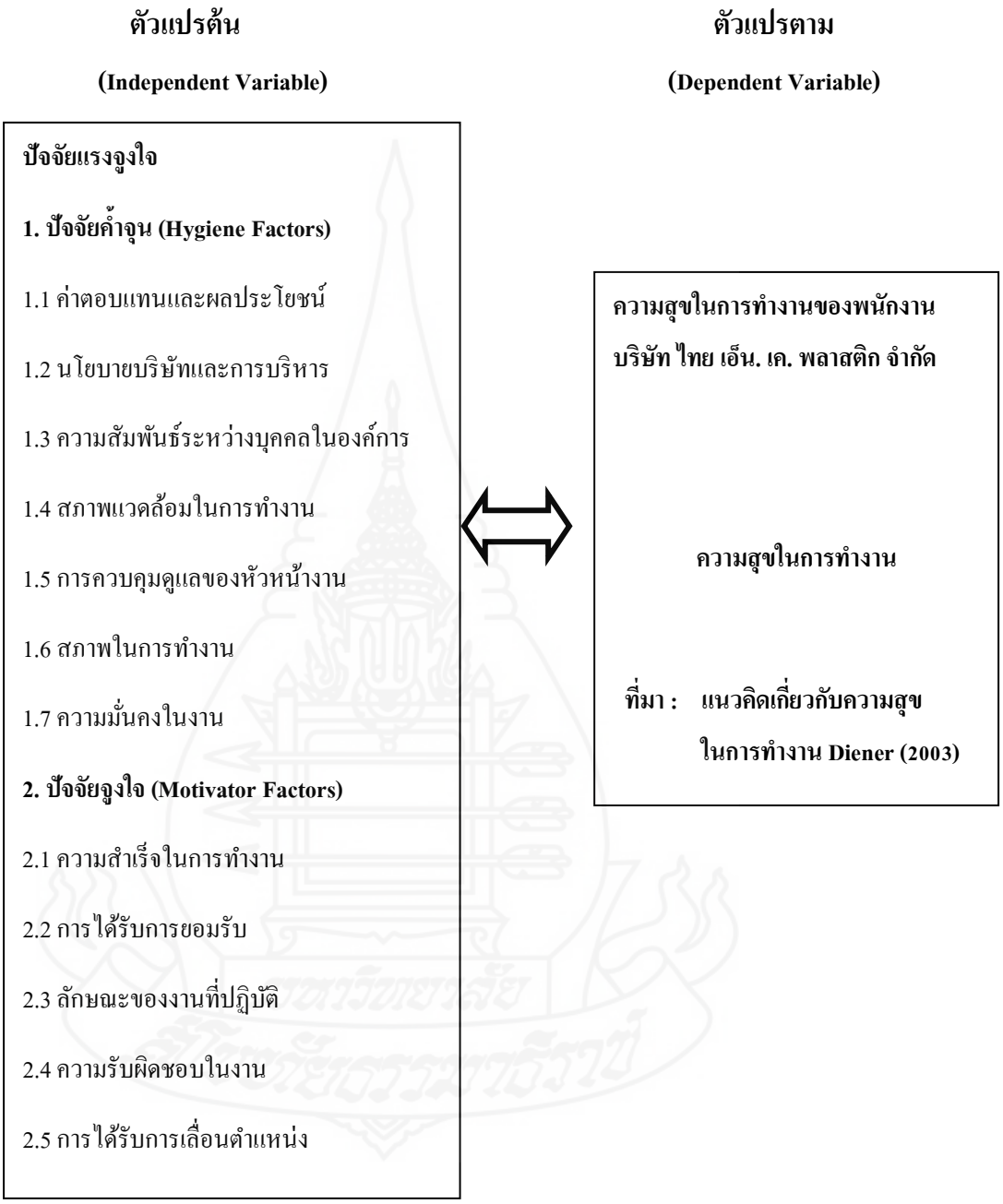
ให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อช่วยให้งานขององค์การบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อความมั่นคงเจริญก้าวหน้าขององค์การต่อไป และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12(2560-2564) คือ การวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบ วินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทย เอ็น.เค. พลาสติก จำกัด ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973) จำนวน 205 ตัวอย่าง

5.2 ด้านเนื้อหา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด มีรายละเอียดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable)

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ปัจจัยแรงจูงใจ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก Herzberg มากำหนดเป็นตัวแปรต้น ได้แก่

3) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างานสภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

4) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1) ความสุขในการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาได้นำ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Diener

5.3 สถานที่ศึกษา บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

5.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 4 เดือน โดยเริ่มทำการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 – มกราคม พ.ศ. 2562

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดศัพท์เฉพาะเพื่อความเข้าใจตรงกันดังต่อไปนี้

6.1 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรม เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากความต้องการของบุคคล ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การให้รางวัล หรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความพึงใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ โดยความรู้สึกทั้ง 4 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึก พอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่มีรายได้เป็นเดือนของ บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจผู้ผลิตและจัดจำหน่ายบรรจุภัณฑ์พลาสติกในประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และ สาขาตั้งอยู่ อำเภอบางขะแยง จังหวัดปทุมธานี

6.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของ บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก โดยประกอบด้วยตัวแปรคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน

6.5 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น โดยประกอบด้วยตัวแปร คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัท

และการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานการควบคุมดูแลของหัวหน้า สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

6.5.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6.5.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ

6.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่มทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธาช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

6.5.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ อากาศที่หายในเสียง แสงสว่าง ความร้อน สารเคมี และรวมถึงเชื้อโรคต่างๆด้วย

6.5.5 การควบคุมดูแลของหัวหน้า หมายถึง การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การควบคุมดูแลอย่างทั่วถึงของหัวหน้าเพื่อทำให้พนักงานผลิตสินค้าที่ได้คุณภาพดีงานออกมาถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด และมีการพบปะพูดคุยปรึกษาหารือปัญหาในการทำงานกับพนักงานใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

6.5.6 สภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการจัดโรงจอดรถที่เหมาะสมให้กับพนักงาน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มั่นใจได้ และมีการจัดหาบุคลากรได้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ

6.5.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าทั้งในเรื่องของตำแหน่งและรายได้

6.6 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบด้วยตัวแปร คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

6.6.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานในหน้าที่หรืองานส่วนรวมได้ตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.6.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

6.6.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตงานของตำแหน่ง และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น

6.6.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง จิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การ

6.6.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การแต่งตั้งบุคคลจากตำแหน่งหนึ่งไปเป็นอีกตำแหน่งหนึ่งที่อยู่ในระดับสูงกว่าเดิม มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้นและยากขึ้น โดยทั่วไปแล้วจะมีการปรับระดับเงินเดือนเพิ่มขึ้นด้วย

6.6.6 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด และนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการการบริหารเพื่อสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแก่พนักงาน

7.2 สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ด้านการควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 ทำให้ทราบปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อบริษัทจะได้จะได้ให้ความสนใจกับปัจจัยดังกล่าวและทำการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ผู้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หรือ ความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่างๆกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สืบสกุล ใจสมุทร (2554) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะใดๆ ก็ตามที่เป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลนั้น กระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง หรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรัก ความถนัดและความสนใจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ ด้านชื่อเสียงและสังคม

ณัทฐา กรีหิรัญ (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะ หมายความว่าบุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทาง

ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ดวงพร หุตะเสวี (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

กรองแก้ว อยู่สุข (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกบางอย่างซึ่งทำให้บุคคลที่ถูกจูงใจ แสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้จูงใจ หรือคำจำกัดความอื่น คือ “ความเต็มใจที่จะได้รับการตอบสนองในตัวคน ซึ่งทำให้เป็นที่สังเกตแก่บุคคลอื่นได้” หรือถ้าสรุปง่ายๆ คือ “การให้สิ่งที่เขาต้องการเพื่อโน้มน้าวให้เขาเต็มใจทำสิ่งที่เราต้องการ”

Weihrich and Koontz (2005) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน จากความต้องการและการคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหาร

Martin (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Sweeney and Mcfarlin (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สาคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปและบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

Berry and Gordon (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นต่อ เมื่องานทำให้การคาดหวังของผู้ที่ทำงานสมบรูณ์หรือประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ทำงานรู้สึกว่างานนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของแต่ละบุคคล

Gareth R. Jones, Jennifer M. George และ Charles W.L. Hill (2000) กล่าวว่า แรงจูงใจได้ตีกรอบ แรงในจิตใจภายในบุคคล เพื่อกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของเขาในองค์การ ความทุ่มเท ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือปัญหาของบุคคล ผู้บริหารต้องพยายามจูงใจพนักงานให้อุทิศแรงงานและแรงใจให้แก่องค์การ และเพ่งเล็งแรงงานและแรงใจนั้น ไปในทิศทางที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้พนักงานได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการ เมื่อพวกเขาสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นด้วย

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า แรงจูงใจจากการรวบรวมความหมายของนักวิชาการหลาย ๆ ความหมาย พบว่า แรงจูงใจมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมมนุษย์นี้ถูกกระตุ้นให้เกิดพลัง
2. พฤติกรรมนี้มีทิศทาง
3. พฤติกรรมนี้ดำรงอยู่ได้อย่างไร

จากความหมายและแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ นโยบายการบริหารขององค์กร ปัจจัยสุขอนามัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

1.2 กระบวนการทำให้เกิดแรงจูงใจ

นิตยา เพ็ญศิรินภา และสุรชาติ ณ หนองคาย (2554) อธิบายว่า กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจอาจสรุปเป็นขั้นตอน ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: นิตยา เพ็ญศิริ และสุรชาติ ณ หนองคาย. (2554). พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

1) การกระตุ้น เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจ โดยนักวิชาการแบ่งการกระตุ้นออกเป็นสองลักษณะ คือ การกระตุ้นทางกาย และการกระตุ้นทางจิตใจ

2) การเกิดแรงขับเคลื่อน การกระตุ้นจะทำให้เกิดผลสองประการ คือ 1) การกระตุ้นทางกายจะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการ และ 2) การกระตุ้นทางจิตใจจะทำให้เกิดแรงชักจูง (Motive) ซึ่งถือว่าเป็นความอยาก

3) การเกิดเป้าที่ประสงค์ แรงขับและหรือแรงชักจูงที่เกิดจากการกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นอันเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์กระทำให้เกิดต่อกายหรือต่อจิตจะขับเคลื่อนให้บุคคลกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายและเป้าหมายนั้นจะส่งผลให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ เช่น ความหิวเป็นแรงขับทางกาย จะขับเคลื่อนให้เกิดความต้องการ และความต้องการอันเกิดจากความหิวก็จะถูกนำมากำหนดเป้าประสงค์ คือ หายหิวหรืออิ่มแล้วแต่กรณี บุคคลจะนำเป้าประสงค์มาเป็นที่ตั้งในการกำหนดเป้าหมายของการกระทำหรือพฤติกรรม คือ ให้ได้มาซึ่งอาหาร เมื่อได้อาหารตามเป้าหมายก็จะนำมารับประทานจนบรรลุตามเป้าที่ประสงค์ ซึ่งอาจตั้งเป้าประสงค์ว่าได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมและนำเป้าประสงค์ไปกำหนดเป้าหมาย เพื่อกระทำการให้ได้มาซึ่งโล่เกียรติยศหรือสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเกียรติยศตามที่บุคคลตั้งเป้าประสงค์ไว้

4) เมื่อเกิดเป้าประสงค์ที่เกิดจากแรงขับและหรือแรงชักจูงที่เกิดจากการกระตุ้นจะทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง (ปทิตตา สัณหภักดี, 2550)

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในสภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with Direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหายและความหิว ความต้องการเพื่อนพ้องซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมากนี้

1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

วรินธร แก้วคล้าย (2549) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย

1. ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเขาเองทำให้ต้องการจะทำงาน

2. ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสามารถที่จะทำงานให้

3. ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์การได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูงจะเกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

การจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงาน จึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสบ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญ ก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุก วิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่ง อาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ เป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและความปรารถนาที่เป็นพลังผลักดันภายในใจของเขาที่จะเร่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่าง ซึ่งอาจเป็นการปรับปรุง สร้างสรรค์ หรือทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมการจูงใจพนักงานจึงเป็นการโน้มน้าวให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่หลากหลาย ดังนั้น การจูงใจพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ และทำการประยุกต์ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอยู่เสมอ

ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีนี้เนื่องจาก แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์กร การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญหากบุคลากรได้รับการจูงใจในการทำงานจะทำให้พวกเขาใช้ความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง ซึ่งทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและเติบโตต่อไป

1.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก

Herzberg (1959) ได้สร้างทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) ขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้นเฮอร์ซเบอร์ก จึงเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับ ปัจจัย 2 ประการได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

Herzberg (กานดา จันทร์แย้ม, 2546) ให้แนวคิดว่าระดับการจูงใจของบุคคลมาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัลภายนอก หรือเงื่อนไขการทำงาน และแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) Herzberg ได้ทำการทดลองเพื่อสร้างทฤษฎีขึ้นมาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบหรือไม่ชอบงาน และได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ผลสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับในผลงานที่สำเร็จนั้น
3. การทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานพอใจที่จะทำงานเป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของตน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ได้แก่

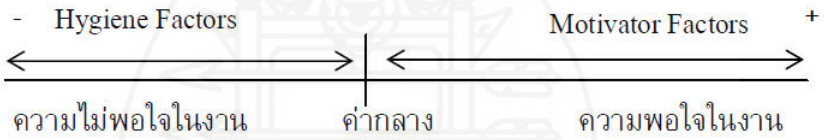
นโยบายและการบริหารของบริษัท

1. การควบคุมดูแล
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. สภาพการทำงาน
4. เงินเดือน
5. ตำแหน่งการงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนมิได้เป็นสิ่งจูงใจคนทำงาน แต่ถ้าขาดไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงานได้ ตัวอย่างที่เห็นอยู่เสมอ เช่น การนัดหยุดงานของโรงงาน หรือสถานประกอบการหลายแห่งที่มีปัญหามาจากเรื่องเงินเป็นประการสำคัญ ส่วนมากมักจะเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยค้ำจุนในองค์การหรือสถานประกอบการที่เป็นทางการนั้น ได้แก่ การลาพัก ลาป่วย และโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการและสุขภาพของพนักงาน ผู้บริหารบางคนมีความเชื่อว่า การมีโครงการดังกล่าวเป็นแต่เพียงสิ่งที่บำรุงรักษาเท่านั้น มิได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเสมอไป

ในทัศนคติของ Herzberg และผู้ร่วมงานของเขานั้น ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นย่อมจะเป็นปัจจัยจูงใจแต่ละบุคคล การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใด อธิบายเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา: Saal and Knight, 1995

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เรียกว่าเป็นปัจจัยค้ำจุนนั้นไม่มีผลต่อความพึงพอในใจงาน แต่จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Herzberg มีอิทธิพลและเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปใช้ในการพัฒนางานให้มีความหมายมากขึ้นต่อบุคคล นำไปประยุกต์ในการพัฒนางาน เช่น การทำ Job Enrichment ในหลายๆ องค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และ องค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และ มีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นสองประเภท อันได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวองค์กรสูงขึ้นและไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ตัวอย่าง ของปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ – ในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกัน จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ ซึ่งความเป็นจริงในบางบริษัท จะคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ ของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งหากช้าเกินไป เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน เช่นกัน หรือแม้กระทั้งการจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานที่สูงเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เข้าทำงานได้ดีกว่าเดิม

1.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร (Company Policies and Administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และ เป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่า การเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้ พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือ มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เช่นกัน

1.3 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Interpersonal Relations) หากพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในบริษัทเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอารัดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายองค์การ หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวก ต่างคนต่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในบริษัทได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ แต่ หากมีด้านบวกมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือ กระตือรือร้นมากขึ้น

1.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำ งานสภาพการทำงาน (Working Conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวก และไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนักต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป หรือสะดวกสบายเกินไปเพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือ รักองค์กรมากขึ้น

1.5 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยนี้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและ การปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การล้วงลูก ไม่เชื่อมือลูกน้อง ต้องเข้ามาลงรายละเอียด ทำหน้าที่แทน ให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือ คิดวิเคราะห์ หรือ ออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือ เกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

1.6 สถานภาพในการทำงาน (Status) ในทางทฤษฎีเชื่อ องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ การ ยกระดับสถานะของพนักงาน ตาม ตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือ การมี สิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูง หรือ มีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อ ให้ พนักงานเหล่านี้ ไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร เช่น มีโครงสร้างองค์กรที่ลึกหรือหลายระดับชั้น (Beaurcracy) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากพอ เพราะ การเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้ พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

1.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) ในทางทฤษฎีแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของพนักงานเช่น ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมี ขาดไม่ได้ แต่ องค์กรไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้นหรือภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น โดยปัจจัยสุขอนามัยนั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือ ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับ ความพึงพอใจ หรือ

ระดับการโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียก ปัจจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor)” ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

2.2 การได้รับการยอมรับหรือการได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน (Recognition for Achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงพนักงานมีความรู้สึกว่า เมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

2.3 เนื้องานที่ทำ มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ (The work itself) ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่าพนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

2.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

2.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง(Advancement) พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.6 ความเจริญความก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโตก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงาน ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

ในการที่จะนำทฤษฎีทั้งสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กไปปฏิบัติให้ได้ผลกับองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน ถ้าพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม ก็จะทำให้

บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างความภักดีให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือ ความสุข ซึ่งพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (ราชบัณฑิตสถาน, 2525) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้น ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดทางตะวันตก ในการให้ความหมายเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการได้ให้นิยามของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ไว้หลายท่าน โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่

น่ารื่นรมย์ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

Opener (2003) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงานทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Diener (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข ประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2)ความพึงพอใจในงาน 3)อารมณ์ทางบวก 4)อารมณ์ทางลบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุข เมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล โดยมุ่งอธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านด้วยกัน ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์(Connection)หมายถึงการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้งสี่ด้านดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

โดยผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Diener (2003) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจาก ด้านความหมายของแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ หรือความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งแนวคิดของ Diener (2003) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข

3. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ดำเนินธุรกิจผลิตเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และสินค้าสำหรับบรรจุน้ำดื่มทุกชนิด ลักษณะธุรกิจ ผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์พลาสติกแบ่งเป็น 10 กลุ่ม ดังนี้

1. ขวด HDPE และถัง 20 ลิตร สำหรับบรรจุน้ำดื่ม
2. ขวดน้ำหวาน PP
3. ขวด PET
4. ถุง HDPE (ถุงหิ้ว3หู) และถุงขนาดใหญ่สำหรับบรรจุขวด
5. Preform PET
6. ฝาปิดขวดชนิดใช้กับขวด HDPE, PP
7. ฝาปิดขวดชนิดใช้กับขวด PET
8. ถุงร้อน PP
9. หลอดดูดน้ำ
10. ถ้วย PP

3.1 วิสัยทัศน์

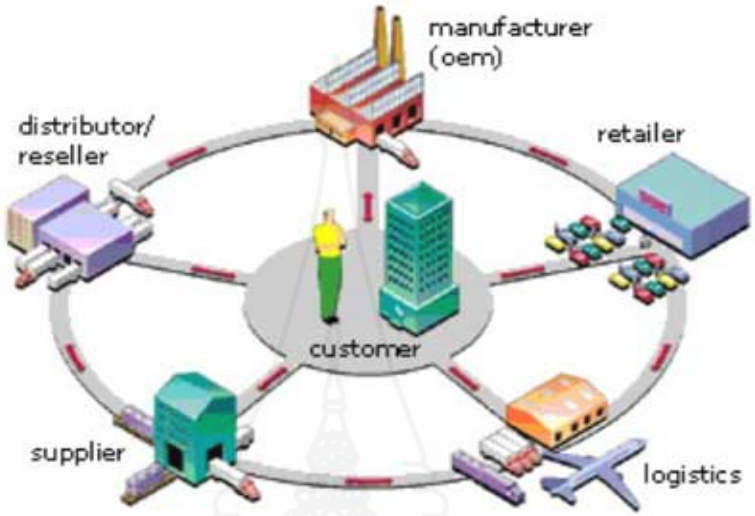
1) สินค้าและบริการมีคุณภาพ หลากหลาย ทันสมัย ในราคาที่เหมาะสม

2) มีช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลาย เช่น ร้านค้า-ร้านอาหาร, โรงเรียน, และอี-คอมเมอร์ส ครอบคลุมทุกพื้นที่

3.2 พันธกิจ

การมุ่งลูกค้าเป็นศูนย์กลาง

cโดยมุ่งเน้น การตอบสนองความต้องการของลูกค้า



ภาพที่ 2.3 ดำเนินกิจกรรมในธุรกิจทุกภาคส่วน

ปี พ.ศ.	ประวัติการดำเนินกิจการของบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด
2535	เริ่มโรงงานผลิตน้ำดื่มในแบรนด์ “กระแสสินธุ์” โรงงานอยู่แถว อ.บางซื่อ จ.กรุงเทพฯ มีการจัดส่งสินค้าในกรุงเทพ-ปริมณฑล
2539	ขยายงานไปสร้างโรงงานและซื้อเครื่องจักรเพื่อผลิตขวดบรรจุน้ำดื่ม HDPE, PET และถังบรรจุน้ำดื่มHDPE โรงงานตั้งอยู่ อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี มีการจัดส่งสินค้าในกรุงเทพ ฯ และปริมณฑล และ ต่างจังหวัด โดยการจัดส่งสินค้าในต่างจังหวัดจะเลือกลูกค้าที่อยู่ในจังหวัดที่สามารถไปส่งของและกลับมาถึงบริษัทได้ภายในหนึ่งวัน ส่วนจังหวัดที่ไม่สามารถจัดส่งได้ภายในหนึ่งวัน ก็จะทำการจัดส่งผ่านทางขนส่งแทน
2542	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตถุงหูหิ้ว สำหรับบรรจุขวดน้ำ
2546	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตพรีฟอร์มปาก 30 และ ปาก 32 สำหรับนำไปเป่าเป็นขวด PET ปาก 30 มิล และปาก 32 มิล เพื่อจำหน่ายโรงงานเป่าขวด
2548	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตฝาปิดขวดน้ำดื่ม
2550	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตถุงร้อน และเครื่องตัดถุง

2552	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตหลอดดูดน้ำ
2553	ขยายงานซื้อโรงงานเพิ่มที่ปทุมธานี เพื่อย้ายเครื่องจักรบางส่วนไปผลิตที่นั้น และเพื่อเพิ่มพื้นที่ในการเก็บสต็อคสินค้า รองรับ Order ที่สั่งมาได้มากขึ้น
2557	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตแก้วPP
2560	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตพรีฟอร์มปาก 29 สำหรับนำไปเป่าเป็นขวดPET ปาก29 เพื่อไว้จำหน่ายโรงงานเป่าขวด
2561	ขยายงานซื้อเครื่องจักรผลิตพรีฟอร์ม และเครื่องเป่าขวดPETเพิ่ม เพื่อรองรับงานผลิตพรีฟอร์มและขวดPET ที่มีความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น

ภาพที่ 2.4 ภาพรวมการดำเนินธุรกิจโดยสรุป

ระบบบริหารงานจะเน้นการรับ Order จากลูกค้าทางโทรศัพท์และลูกค้าที่มาซื้อที่โรงงานโดยตรง ส่วนลูกค้าเจ้าประจำในเขตจังหวัดต่างๆทางบริษัทฯจะจัดพนักงานขายเข้าไปดูแล ค่อยตามOrder และส่งOrderมาให้ทางเจ้าหน้าที่ประสานงานขายอีกที จะมีลูกค้าแค่บางส่วนที่ Order มาทาง Chat Online ผ่านทางเว็บไซต์ www.thainkplastic.co.th ทางเพจ Facebook: Thai N.K Plastic และ Line@ ID :grh0604n หลังจากนั้นทางฝ่ายประสานงานขายก็จะส่งข้อมูลให้ฝ่ายผลิต เพื่อวางแผนการผลิตและวางแผนจัดส่งต่อไป โดยในการจัดส่งส่วนใหญ่ใช้รถของบริษัทฯ และมีรถร่วมบริการบางส่วน

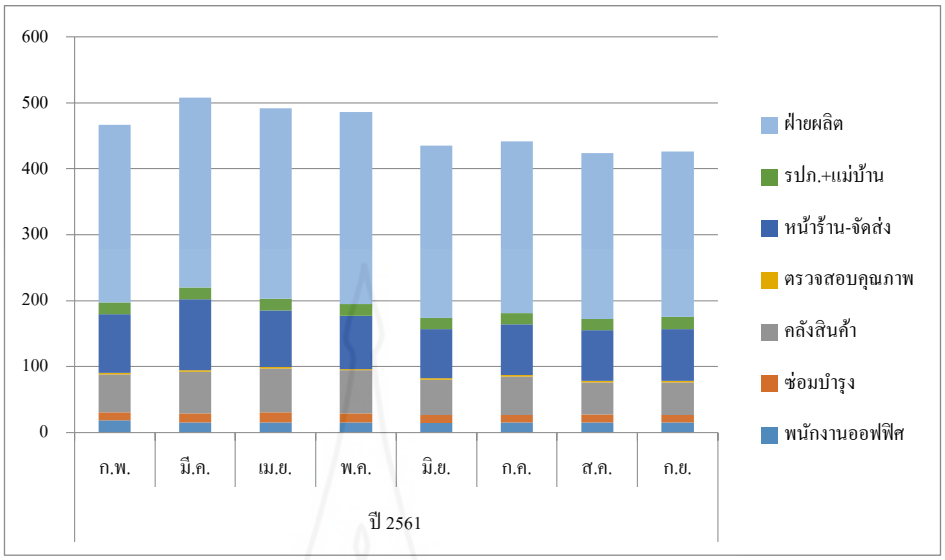
เมื่อสินค้าจัดส่งถึงมือลูกค้า หากลูกค้าแจ้งปัญหามา ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาของไปไม่ครบตามบิล(อันนี้ก็จะทราบว่าเกิดจากความผิดพลาดของแผนกจัดส่ง) หรือ สินค้าประเภทขวดมีสภาพหดบุบ ปากขวดเบี้ยว อาจจะเกิดจากการโดนแดด, การโยกย้ายสินค้า หรือการผลิต ทางบริษัทฯก็จะรับสินค้ากลับมาจากลูกค้าเพื่อให้ QC ตรวจสอบว่าเกิดจากอะไร เพื่อทำการแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดและชดใช้คืนให้ลูกค้า หลังจากนั้นก็วางแผนป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์แบบเดิมอีก

ในบางกรณีหากมีลูกค้าที่โทรเข้ามาสั่งสินค้า พอลูกค้าทราบราคาแล้วแจ้งว่าสินค้าของบริษัทแพงกว่าที่อื่น ทางบริษัทฯก็จะให้พนักงานขายไป survey ราคาตลาด ให้ทราบว่าต้นทุนวัตถุดิบที่นำมาผลิต ว่าเขาได้รับมาจากที่ไหน ทำไมถึงได้ราคาที่ต่ำกว่าของบริษัท และก็จัดหาวัตถุดิบจากที่นั้นๆ หรือต่อรองราคากับSupplierเดิม เพื่อมาผลิตและทำราคาสู่กับคู่แข่งในตลาด

นอกจากนั้น บริษัทฯก็มีการส่งพนักงานขายบางส่วนเข้าไป Survey รูปทรงแบบขวดใหม่ๆ หรือสินค้าที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน ที่กำลังเป็นที่นิยมในท้องตลาด หรือ ในต่างประเทศมาเสนอผู้บริหาร หากผู้บริหารสนใจก็จะแจ้งทางช่างแม่พิมพ์ขึ้นรูปผลิตภัณฑ์แบบใหม่ หรือจัดซื้อเครื่องจักรเพิ่ม เพื่อผลิตสินค้ากลุ่มเป้าหมายเพิ่ม และนำไปแข่งขันในตลาด

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลการจ้างพนักงาน ของบริษัท ไทย เอ็น. เค.พลาสติก จำกัด

ประเภท	จำนวนพนักงานจำแนกตามแผนก (หน่วย : คน) ปี 2561							
	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
พนักงานออฟฟิศ	18	15	15	15	14	15	15	15
ซ่อมบำรุง	12	14	15	14	12	11	12	11
คลังสินค้า	58	63	67	65	54	59	49	50
ตรวจสอบคุณภาพ	2	2	2	2	2	2	2	2
หน้าร้าน-จัดส่ง	89	108	86	81	75	77	77	79
รปภ.+แม่บ้าน	18	18	18	18	17	17	17	18
ฝ่ายผลิต	270	288	289	291	261	261	252	251
รวมทั้งหมด	467	508	492	486	435	442	424	426



ภาพที่ 2.5 สถิติการจ้างงานพนักงานของบริษัท

จากสถิติ ภาพที่ 2.5 การจ้างงานพนักงานของบริษัทฯ ตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ 2561 ถึง เดือนกันยายน2561 จะเห็นว่าพนักงานมีจำนวนลดลงจากการที่พนักงานลาออกไป แต่ฝ่ายจัดจ้างไม่สามารถรับพนักงานเข้ามาทดแทนได้เท่าเดิม เมื่อเทียบกับการขยายกิจการในแต่ละปีที่เพิ่มขึ้นสวนทางกับจำนวนพนักงานที่ลดลง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ณัฐวรรณ คงประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ซึ่งระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงในในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกัน โดยแรงจูงในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นองค์กรเอกชนควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานอีกทั้งยังทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

วสันต์ วารีย์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ลำดับแรกได้แก่ การต้องใส่ใจ เข้าใจ เห็นใจผู้อื่น มีบุคลิกภาพดี และมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ การให้รางวัลตอบแทนโดยมุ่งเน้นไปที่การจัดโบนัสประจำปี และการสร้างความสัมพันธ์ที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันทำ ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงานที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรกคือ ด้านความรู้สึกทางบวก โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้สึกดีในการทำงานและมองโลกในแง่ดีและด้านความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานรู้สึกว่าชีวิตมีจุดมุ่งหมาย และมองโลกแง่ดีเกี่ยวกับอนาคตของพวกเขาเอง

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน (M = 66.35; SD = 14.5) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (M = 2.83; SD = 0.37) และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (M = 2.83; SD = 0.52) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .56$ และ $r = .36$, $p < .01$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28$, $p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .33$, $p < .01$) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราได้ร้อยละ 34 ($R^2_{adj} = .34$, $p = .017$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายได้ดีที่สุด ($\beta = .53$, $p < .001$) ผลการวิจัยครั้งนี้ให้ข้อสนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยโดยลดความเสี่ยงในงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุข ซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวพนักงานและระบบอุตสาหกรรมต่อไป

ทิพวัลย์ สมิธ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าคะแนนของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (M = 179.75, SD = 8.52) การสนับสนุนทางสังคม (M = 212.36, SD = 21.94) และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน (M = 97.63, SD = 19.74) กว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 51.40) มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง (M = 67.68, SD = 11.40) ผลการทดสอบปัจจัยทำนายพบว่า การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 41 (adjusted R^2 = .41, $p < .001$) ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด (β = .37, $p < .001$) อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 12.9 ยังมีความสุขอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะเกี่ยวกับสุขภาพ การผ่อนคลายในชีวิต การดูแลครอบครัว การใช้ชีวิตในสังคม และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไป โดยเฉพาะด้านการให้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีความสุขน้อย ควรส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ ทักษะการปรับตัวในสังคม และการจัดการกับความเครียด รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และการกระตุ้นให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานของแรงงานต่างด้าวในระบบอุตสาหกรรมของไทยต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในหน่วยงานของบริษัท สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 8/8 ซอยเทศบาล19 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลโสนลอย อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110 และสาขา1 ตั้งอยู่ที่ 109 หมู่1 ตำบลบางแขยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 รวมพนักงานทั้งหมดจำนวน 420 คน (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2561)

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการศึกษาจากประชากรทั้งหมด 420คน จะได้จากการคำนวณ โดยให้ขนาดตัวอย่างมีความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% และใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
กำหนดให้ค่าเท่ากับ 5% หรือร้อยละ 0.05

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้สามารถคำนวณได้ ดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= \frac{420}{1+420(0.05)^2}$

$= 205$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ควรจะเป็นในการศึกษาครั้งนี้ คือ 205 ตัวอย่าง

1.3 การเลือกตัวอย่าง

ในการเลือกจำนวนตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 205ตัวอย่างนั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามการจัดสรรแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยใช้สูตร (โยธิน แสวงดี, 2552) ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละระดับชั้น} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

โดยแบ่งสัดส่วนตามช่วงชั้น ได้ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างจำแนกตามระดับงาน

ระดับงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1. ปฏิบัติการ	402	$\frac{402 \times 205}{420} = 196$
2. หัวหน้า	14	$\frac{14 \times 205}{420} = 7$
3. ผู้บริหาร	4	$\frac{4 \times 205}{420} = 2$
รวม	**420**	**205**

2) หลังจากผู้วิจัยทราบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการสุ่มตัวอย่างต่อด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบ 205ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ ประเสริฐ อุไร (2559) ซึ่งทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด มาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา เนื่องจากมีความสอดคล้องกันในส่วนของกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามที่มาจากตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มาจากกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยข้อคำถามจะพิจารณาจาก วัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในการแปลความหมายของแบบวัด คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 39 ข้อ ประกอบด้วย

ปัจจัยค้ำจุน

1) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์
2) ด้านนโยบายบริษัทและการบริการ
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
6) ด้านสภาพในการทำงาน
7) ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจ

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2) ด้านการได้รับการยอมรับ
3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4) ด้านความรับผิดชอบในงาน

5) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

6) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในการแปลความหมายของแบบวัด คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 จะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิด (Linkert) ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าคำถามในแต่ละข้อ ผู้ตอบมีความคิดเห็นระดับใด โดยแต่ละระดับได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละระดับเพื่ออภิปรายผลแบบสอบถามเป็นแบบอันตรภาค (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2549) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตอนที่ 2 มีเกณฑ์การอภิปรายผลตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนน	4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนน	2.61 – 3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
คะแนน	1.00 – 1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 มีเกณฑ์การอภิปรายผลตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนน	4.21 – 5.00	หมายถึง มีความสุขมากที่สุด
คะแนน	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความสุขมาก
คะแนน	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความสุขปานกลาง
คะแนน	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความสุขน้อย
คะแนน	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจข้อคำถามและสอบถามความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ว่าสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

2) ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ซึ่งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30คน และนำมาคำนวณค่าทางสถิติ หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม โดยใช้สถิติค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเมื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นต้องมีค่ามากกว่า 0.7

โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ ผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.968 หมายความว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

1) นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ข้างต้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวน และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในหน่วยงานของบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 ตัวอย่าง โดยจะนำแบบสอบถามส่งให้กับพนักงานในแต่ละฝ่ายพร้อมชี้แจงรายละเอียดให้เข้าใจ

3.2 ขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษาทำการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยด้วยตนเองจากแบบสอบถามที่ได้แจกไปจำนวน 205 ตัวอย่าง

3.3 ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับเข้าระบบกระบวนการประมวลผลของโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

3.4 ขั้นตอนที่ 4 ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปไปดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วมาประมวลผล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) กับ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

4.1 สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 สถิติที่ใช้กับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ และความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 สถิติที่ใช้กับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจ และ ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r) โดยการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการ ซึ่งพิจารณาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์สูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์สูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์ต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

เครื่องหมาย + , - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่หาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึงการมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่ามากอีกตัวหนึ่งจะมีค่ามากไปด้วย) r มีเครื่องหมาย – หมายถึงการมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 205 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐานและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	อัตราส่วนแสดงการเปรียบเทียบปริมาณใดปริมาณหนึ่งต่อ100
N	แทน	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 205)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
เพศ	ชาย	87	42.4
	หญิง	118	57.6
	รวม	**205**	**100.0**
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	85	41.5
	30 – 40 ปี	76	37.1
	41 – 50 ปี	32	15.6
	50 ปี ขึ้นไป	12	5.8
	รวม	**205**	**100.0**
สถานภาพ	โสด	94	45.8
	สมรส	100	48.8
	หย่าร้าง	7	3.4
	หม้าย	4	2.0
	รวม	**205**	**100.0**
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	192	93.7
	ปริญญาตรี	13	6.3
	รวม	**205**	**100.0**
อายุงาน	ไม่เกิน 5 ปี	123	60.0
	5 – 10 ปี	54	26.3
	11 – 15 ปี	18	8.8
	15 ปีขึ้นไป	10	4.9
	รวม	**205**	**100.0**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน	167	81.5
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3	16.1
	พนักงานระดับผู้บริหาร	5	2.4
	รวม	**205**	**100.0**
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	172	83.9
	15,000 – 25,000 บาท	29	14.1
	25,001 – 35,000 บาท	1	0.5
	35,001 – 45,000 บาท	3	1.5
	รวม	**205**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ 30 – 40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 อายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยที่สุดอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

3. สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานภาพโสดจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 หย่าร้าง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

4. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 93.7 รองลงมา ได้แก่ระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ไม่พบข้อมูล

5. อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน ไม่เกิน5ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมาเรียงตามลำดับ ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และน้อยที่สุดระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4.2 ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n = 205)

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.10	.71	เห็นด้วยปานกลาง
รวมปัจจัยจูงใจ	2.97	.82	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.04**	**.73**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นดังนี้

โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณา ปัจจัยรวมเป็นรายด้าน พบว่า รวมปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.10 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ รวมปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนพิจารณาใน 7 เรื่อง ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้า สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน (n = 205)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์			
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.16	.83	เห็นด้วยปานกลาง
1.2 ท่านได้รับ ค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงาน ที่ผลิตต่อเดือน	2.95	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.04**	**.87**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร			
2.1 ท่านได้รับทราบ ในนโยบายการบริหารตามหลักการของบริษัทเป็นอย่างดี	3.21	.91	เห็นด้วยปานกลาง
2.2 ท่านได้รับทราบ ในนโยบายการบริหารตามหลักการของบริษัท และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.30	.88	เห็นด้วยปานกลาง
2.3 ท่านเข้าใจในการ ประยุกต์หลักการวิสัยทัศน์บริษัท เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	3.14	.90	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.22**	**.82**	**เห็นด้วยปานกลาง**
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ			
3.1 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร	3.20	.99	เห็นด้วยปานกลาง
3.2 กิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่าน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน	3.34	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
3.3 บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น	3.24	.99	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.26**	**.90**	**เห็นด้วยปานกลาง**
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
4.1 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน	3.05	.96	เห็นด้วยปานกลาง
4.2 ท่านพอใจใน การจัดรถ รับ – ส่ง ให้พนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อความสะดวกในการเดินทาง	3.22	1.10	เห็นด้วยปานกลาง
4.3 ท่านพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น ที่ได้รับจากการทำงาน	2.80	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.03**	**.87**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน			
5.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ	2.99	.93	เห็นด้วยปานกลาง
5.2 ท่านได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน จากหัวหน้างานอยู่เป็นประจำ	3.17	.94	เห็นด้วยปานกลาง
5.3 ท่านมีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก	3.30	.97	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.15**	**.82**	**เห็นด้วยปานกลาง**
6. ด้านสภาพในการทำงาน			
6.1 หน่วยงานของท่านมีการ จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.05	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
6.2 ท่านพอใจโรงจอดรถ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้	2.98	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
6.3 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ	2.91	.98	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**2.98**	**.94**	**เห็นด้วยปานกลาง**
7. ด้านความมั่นคงในงาน			
7.1 หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.14	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
7.2 ท่านพอในใจระบบเกษียณอายุเกณฑ์คือ 60 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.01	1.11	เห็นด้วยปานกลาง
7.3 ท่านพอใจใน สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้	3.00	1.06	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.05**	**.96**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน เป็นดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.16 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา

คือ การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับ ค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของบริษัท และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.30 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านได้รับทราบ ในนโยบายการบริหารตามหลักการของบริษัทเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเข้าใจในการประยุกต์หลักการวิสัยทัศน์บริษัท เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่าน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.34 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านพอใจใน การจัดรถ รับ – ส่ง ให้พนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อความสะดวกในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.22 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น ที่ได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.30 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน จากหัวหน้างาน อยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อยู่ใน

ระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

6. ด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการ จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.05 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านพอใจโรงจอดรถ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

7. ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.14 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านพอในใจระบบเกษียณอายุเกณฑ์คือ 60 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพอใจใน สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ปัจจัยจูงใจพิจารณาใน 6 เรื่อง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ (n = 205)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้	3.09	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
1.2 ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	3.03	.99	เห็นด้วยปานกลาง
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่าน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี	3.00	1.03	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.04**	**.94**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ด้านการได้รับการยอมรับ			
2.1 ท่านได้รับการยกย่องและชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ	2.79	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
2.2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ	3.00	1.00	เห็นด้วยปานกลาง
2.3 ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงานเมื่อทำงานสำเร็จ	2.73	1.12	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**2.84**	**1.00**	**เห็นด้วยปานกลาง**
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
3.1 ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและท้าทาย	2.94	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
3.2 งานที่ท่านทำ มีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality)	3.12	.98	เห็นด้วยปานกลาง
3.3 งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และคิดค้นสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	3.09	1.00	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.05**	**.87**	**เห็นด้วยปานกลาง**
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน			
4.1 ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ใน การทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.24	.94	เห็นด้วยปานกลาง
4.2 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมงานของท่าน	3.26	.95	เห็นด้วยปานกลาง
4.3 งานที่ท่านทำมีความอิสระ ในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้	3.14	.98	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.21**	**.89**	**เห็นด้วยปานกลาง**
5. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง			
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ	2.67	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
5.2 การเลื่อนตำแหน่งงาน ของหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม	2.78	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
5.3 ท่านพอใจในการปรับขั้นเงินเดือน ประจำปี	2.73	1.08	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**2.73**	**.98**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน			
6.1 ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	2.98	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
6.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	2.84	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
6.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้	3.03	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**2.95**	**.96**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ เป็นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.09 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่าน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2. ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านได้รับการยกย่องและชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงาน เมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำ มีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.12 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางและ

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.26 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านทำมีความอิสระ ในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

5. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเลื่อนตำแหน่งงาน ของหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.78 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านพอใจในการปรับขั้นเงินเดือน ประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.03 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับความสุขในการทำงาน (n = 205)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.1 ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.09	1.01	มีความสุขปานกลาง
1.2 ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมาย	3.26	1.05	มีความสุขปานกลาง
1.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสุข และได้ประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท	3.20	1.07	มีความสุขปานกลาง
1.4 ท่านมีความสนุกสนานและความรู้สึกที่ดีกับงานที่ท่านทำ	3.19	1.00	มีความสุขปานกลาง
1.5 ท่านรู้สึกชอบใจ ไม่อึดอัดใจ และสบายใจกับงานที่ท่านทำ	3.13	.99	มีความสุขปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.18**	**.91**	**มีความสุขปานกลาง**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน เป็นดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.26 อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสุข และได้ประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง ท่านมีความสนุกสนานและความรู้สึกที่ดีกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง ท่านรู้สึกชอบใจ ไม่อึดอัดใจและสบายใจกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจกับความสุขในการทำงาน

	(X1)	(X2)	(Y)
รวมปัจจัยค้ำจุน (X1)	1		
รวมปัจจัยจูงใจ (X2)	.825**	1	
รวมความสุขในการทำงาน (Y)	.803**	.810**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .810 มากกว่าปัจจัยค้ำจุนซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .803

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยค้ำจุน กับ ความสุขในการทำงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.377	0.000*	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	0.648	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	0.709	0.000*	มีความสัมพันธ์สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.642	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	0.681	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยค้ำจุน กับ ความสุขในการทำงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์
6. ด้านสภาพในการทำงาน	0.740	0.000*	มีความสัมพันธ์สูง
7. ด้านความมั่นคงในงาน	0.696	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน กับความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางโดย ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้า ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และปัจจัยค้ำจุนทั้ง 7ด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสภาพในการทำงาน (r=0.740) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ(r=0.709) ด้านความมั่นคงในงาน(r=0.696) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน(r=0.681) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร(r=0.648) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(r=0.642) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (r=0.377)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจทำงาน	ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ กับ ความสุขในการ		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.692	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลา
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	0.660	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.689	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.719	0.000*	มีความสัมพันธ์สูง
5. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	0.701	0.000*	มีความสัมพันธ์สูง
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.763	0.000*	มีความสัมพันธ์สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางโดย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (r=0.763) ด้านความรับผิดชอบในงาน (r=0.719) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (r=0.701) ด้านความสำเร็จในการทำงาน(r=0.692) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (r=0.689) ด้านการได้รับการยอมรับ (r=0.660)

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในหน่วยงานของบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 205 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป สถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r) ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 205 คน พบว่า บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ส่วนใหญ่มีพนักงาน ระดับปฏิบัติการ เป็นผู้หญิง อายุต่ำกว่า 30ปี สถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาต่ำกว่าปริญาตรี มีอายุงานต่ำกว่า 5ปี และมีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ

2.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน ของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การควบคุมดูแลของหัวหน้า สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงานได้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับ ค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1.2 ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของบริษัท และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเข้าใจในการประยุกต์หลักการวิสัยทัศน์บริษัท เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่าน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจในการจัดรถ รับ – ส่ง ให้พนักงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อความสะดวกในการเดินทางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น ที่ได้รับจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1.5 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับเห็นด้วย

ปานกลางและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1.6 ด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการ จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1.7 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพอใจใน สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1.8 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก

2.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ ของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ ของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ได้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่าน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงาน เมื่อทำงานสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านทำมีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านทำมีความอิสระ ในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.2.5 ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.2.6 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 13 ด้าน โดยภาพรวมรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ปัยจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหารค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ปัจจัยด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 หรือ 3.0520 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 หรือ 3.0504 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 หรือ 3.0423 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 หรือ 3.0390 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ปัจจัยด้านสภาพในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ปัจจัยด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน

3.1 ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ได้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1. ท่านมีความสุขในการทำงานเมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 2.งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสุขและได้ประโยชน์ต่อตนเองและบริษัทค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 3.ท่านมีความสนุกสนานและความรู้สึกที่ดีกับงานที่ท่านทำค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 4.ท่านรู้สึกชอบใจ ไม่อึดอัดใจ และสบายใจกับงานที่ท่านทำค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.13 5. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.6 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความสุขในการทำงาน ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .810 มากกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .803

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 13ด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความสุขในการทำงาน ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (r=0.763) ขณะที่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์(r=0.377)

ทั้งนี้ปัจจัยแรงจูงใจ ประเภท ปัจจัยค้ำจุน สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสภาพในการทำงาน(r=0.740) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (r=0.709) ด้านความมั่นคงในงาน(r=0.696) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (r=0.681) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร(r=0.648) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r=0.642) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์(r=0.377)

และปัจจัยแรงจูงใจ ประเภท ปัจจัยจูงใจ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (r=0.763) ด้านความรับผิดชอบในงาน (r=0.719) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (r=0.701) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (r=0.692) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (r=0.689) ด้านการได้รับการยอมรับ(r=0.660)

2. อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ผู้วิจัยได้นำผลสรุปมาเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด พบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ($\bar{X}$ = 3.26) อาจเนื่องมาจากบริษัทจัดกิจกรรมความปลอดภัยภายในบริษัททุกปี โดยทุกหน่วยงานต้องทำกิจกรรมนี้ร่วมกัน เมื่อพนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น และปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง($\bar{X}$ = 2.73) อาจเนื่องมาจากพนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ทำงานตัดแต่งผลิตภัณฑ์หน้าเครื่องจักร ด้วยระดับวุฒิการศึกษาและทักษะการปฏิบัติงานที่ไม่ต้องมีมาก ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ วารีย์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันทำ

2.2 จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสุขในการทำงานเมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมาย($\bar{X}$ = 3.26) อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ทำนั้น เสร็จตามกำหนดทันเวลาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และความสุขในการทำงานที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.09) อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ได้ชอบงานที่ตนเองทำอยู่ แต่ทำงานเพราะยังไม่มีทางเลือกอื่น และดีกว่าการไม่ทำงาน อยู่บ้านเฉยๆไม่มีเงินเดือน

2.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง 4.7 และ 4.8 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (r=0.763) ขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์(r=0.377) และทั้ง 13 ด้าน ทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรรณ คงประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยปัจจัยแรงจูงใจ ประเภท ปัจจัยค้ำจุน มีประเด็นผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพในการทำงาน (r=0.740) อาจเนื่องมาจากการจัดสถานที่ทำงานของบริษัทที่ไม่เป็นสัดส่วนรวมหลายแผนกไว้ในห้องเดียวกัน สถานที่จอดรถไม่มีหลังคากันแดดหรือแม้แต่การจัดหาบุคลากรไม่พอเพียงกับปริมาณงานที่ได้รับ หากบริษัทสามารถที่จะปรับปรุงและจัดการกับประเด็นเหล่านี้ได้พนักงานก็จะมีความสุขเพิ่มขึ้น โดยบริษัทอาจทำการจัดห้องแยกแต่ละแผนกเพื่อให้สะดวกในการทำงาน หรืออาจจัดทำหลังคาสำหรับที่จอดรถ หรือจัดหาบุคลากรเพิ่ม

เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน หรืออาจจัดระบบงานใหม่ลดงานที่เป็นงานซ้ำซ้อนไม่สำคัญออก และจัดหานวัตกรรมใหม่เพื่อช่วยลดจำนวนบุคลากรในการทำงาน และประเด็นที่ผู้บริหารไม่ต้องให้ความสำคัญมากนัก เพราะพนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์(r=0.377) อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่บริษัทมอบให้มากนัก เนื่องจากค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่จอดรถที่มีหลังคากันแดดให้กับพนักงาน หรือแม้แต่การจัดหาบุคลากรให้พอเพียงกับปริมาณงานที่ได้รับ

ปัจจัยแรงจูงใจ ประเภท ปัจจัยจูงใจ มีประเด็นผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน(r=0.763) อาจเนื่องมาจากบริษัทไม่มีการโปรโมท การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หากบริษัทสามารถที่จะผลักดันให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ พนักงานก็จะมีความรู้สึกเชิงบวก โดยบริษัทอาจจะใช้วิธีการ เช่น การประเมินเพื่อให้พนักงานได้รับความยุติธรรม หรือการสร้างความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และประเด็นผู้บริหารควรให้ความสำคัญรองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน (r=0.719) อาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้ให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงานอย่างเต็มที่ เนื่องด้วยกลัวความผิดพลาดและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของพนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจและให้พนักงานได้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่พนักงานรับผิดชอบและปฏิบัติงานอยู่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยอาจมีการเทรนนิ่งสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ในการตัดสินใจที่สำคัญๆให้พนักงานทราบ ในกรณีการตัดสินใจที่ผิดพลาดบางครั้งของพนักงาน ก็เรียกมาตักเตือน และหากร้ายแรงก็ทำโทษตามสมควร เพื่อเป็นประสบการณ์ของพนักงานและทำให้งานเดินต่อไปได้โดยไม่ต้องรอผู้บริหาร เพราะงานบางงานที่เป็นงานเร่งด่วน บางครั้งต้องหยุดชะงัก เพื่อรอคำตอบจากผู้บริหารและในบางครั้งก็ไม่สามารถติดต่อกับผู้บริหารได้

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการที่พนักงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานมีอัตราการลาออกสูง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาปรับเปลี่ยนการจัดการหรือหานโยบายดึงดูดให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขเพิ่มขึ้น ดังนี้

1. จากค่าความสัมพันธ์ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด (r=0.763) ดังนั้นบริษัทควรพยายามผลักดันให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ โดยการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาความรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบริษัทอื่นๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของตน

2. จากค่าความสัมพันธ์ด้านสภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรองลงมาตามลำดับ (r=0.740) ดังนั้นบริษัทควรดำเนินการ ดังนี้

1) จัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันบริษัทจัดสถานที่ทำงานหลายแผนกรวมกันอยู่ในห้องเดียว ทำให้พื้นที่ในการวางตู้เอกสารไม่เพียงพอ ต้องนำไปฝากวางที่นอกห้อง หรือบริเวณชั้นอื่น ควรจะแบ่งแผนกที่ต้องการใช้พื้นที่ในการเก็บเอกสารเยอะๆแยกออกมาเพื่อให้สะดวกในการจัดเก็บ สะดวกต่อการทำงานของแผนกอื่นๆด้วย

2) สถานที่จอดรถปัจจุบันบริษัทมีที่จอดรถที่มีหลังคากันแดดให้เพียงไม่กี่คัน ส่วนที่เหลือเป็นพื้นที่กว้างเทหินคลุกไว้ไม่มีหลังคากันแดด บริษัทควรทำหลังคาบริเวณพื้นที่จอดรถ และเทปูนบริเวณพื้นที่จอดรถเพื่อลดฝุ่นละออง

3) ในเรื่องบุคลากรปัจจุบันบุคลากรในแต่ละแผนกไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดเนื่องจากทำงานไม่ทัน โดยมีการแสดงออกทางด้านอารมณ์เชิงลบ บริษัทควรจัดหาพนักงานเพิ่ม หรือจัดระบบการทำงานใหม่ ส่วนไหนที่ไม่จำเป็นก็ตัดออกจากระบบไปก่อน และจัดหานวัตกรรมใหม่เพื่อช่วยลดจำนวนบุคลากรในการทำงาน

3. จากค่าความสัมพันธ์ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรองลงมาตามลำดับ (r=0.719) ดังนั้นบริษัทควรมีการให้อำนาจ ตามความรับผิดชอบในการทำงานแก่พนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และให้อิสระในการตัดสินใจในขอบเขตของหน่วยงานที่มอบหมายให้พนักงานทำ เนื่องจากงานบางงานที่เป็นงานเร่งด่วน บางครั้งต้องหยุดชะงัก เพื่อรอคำตอบจากผู้บริหาร และในบางครั้งก็ไม่สามารถติดต่อกับผู้บริหารได้ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ และให้พนักงานได้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ โดยอาจมีการเทรนนิ่งสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ในการตัดสินใจที่สำคัญๆให้พนักงานทราบ ในกรณี

การตัดสินใจที่ผิดพลาดบางครั้งของพนักงานก็เรียกมาตักเตือนและหากร้ายแรงก็ทำโทษตามสมควร เพื่อเป็นประสบการณ์ของพนักงานและทำให้งานเดินต่อไปได้โดยไม่ต้องรอผู้บริหาร

4. จากค่าความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรองลงมาตามลำดับ (r=0.709) ดังนั้นบริษัทควรจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร บริษัทควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานทุกแผนก และทุกสาขา หรือจัดไปเที่ยวโดยอาจจะต้องมีการบังคับว่าต้องไปทุกคนเพราะพนักงานบางคนไม่ถูกกันก็จะไม่ลงชื่อไปร่วมงานถ้าอีกคนลงชื่อไป แต่ในความเป็นจริง เมื่อจัดกิจกรรม พนักงานที่ไม่ถูกกันได้ประสานงานได้คุยกันแล้ว ก็ทำให้ความรู้สึกไม่ดีต่อกันลดทอนลงได้และสนิทกันมากขึ้น

5. จากค่าความสัมพันธ์ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรองลงมาตามลำดับ (r=0.701) ดังนั้นบริษัทควรดำเนินการ ดังนี้

1) จัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานตามความรู้ความสามารถและมีการปรับขั้นเงินเดือนให้พนักงานประจำปี บริษัทควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นจากการไปอบรมหรือการไปศึกษาต่อได้วุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยการเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาจากงานในแผนกที่พนักงานคนนั้นทำอยู่ อาจเลื่อนขึ้นมาเป็นหัวหน้า หรือรองผู้จัดการ เผื่อให้พนักงานมีความรู้สึกอยากที่จะพัฒนาตนเองให้มีทักษะ และภาคภูมิใจกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

2) จัดให้มีการปรับขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานประจำปี และควรปรับทุกปี อาจจะไม่มากแต่ต้องมีการปรับเพื่อดึงดูดให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อนานๆเพราะ เมื่ออายุงานเพิ่มขึ้นก็ยิ่งมีฐานเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นตามอายุงาน

6. จากค่าความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรองลงมาตามลำดับ (r=0.696) ดังนั้นบริษัทควรดำเนินการ ดังนี้

1) จัดให้มีนโยบายผลประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงานที่เกษียณอายุเกณฑ์ 60 ปี และจัดหาสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่ดีให้กับพนักงาน บริษัทควรมีนโยบายการมอบเงินก้อนจำนวนหนึ่ง ให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ เพื่อดึงดูดให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ

2) ด้านการรักษาพยาบาลควรมีห้องพยาบาลสำหรับให้พนักงานที่ป่วยไม่สามารถทำงานต่อได้นอนพักผ่อน เพื่อรอการส่งไปโรงพยาบาล หรือส่งกลับบ้าน ส่วนยาที่ให้พนักงานเบิกควรเพิ่มยาแก้อักเสบและยาแก้แพ้อากาศให้เยอะขึ้น แต่เนื่องด้วยปัจจุบันมีกฎหมาย

การซื้อยาประเภทนี้ได้ในจำนวนที่จำกัด อาจจะต้องจัดหาซื้อเพิ่มจากหลาย ๆ ที่เนื่องจากปัจจุบันยาดังกล่าวไม่เพียงพอกับปริมาณการเบิกของพนักงาน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยครั้งนี้มีขอบเขตเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ซึ่งพิจารณาจากการระดับแรงจูงในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน หากผู้สนใจศึกษางานวิจัยนี้ต้องการนำไปต่อยอด ควรศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ เนื่องจาก การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานนั้นโดยส่วนมากแล้วจะมีอัตราการคงอยู่ในระดับสูงและอัตราการลาออกต่ำ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ควรศึกษา

2. ศึกษาความสัมพันธ์โดยศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากแรงจูงใจที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่น่าสนใจที่ควรจะได้ทำการศึกษา เช่น

1) รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

2) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

นอกจากนี้เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการวิจัยแนวผสมผสาน คือ ทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ทราบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะมีประเด็นอื่นที่ต้องการ แต่ผู้ทำวิจัยไม่ได้ระบุลงไปในแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. โอเดียนสโตร์. กรุงเทพมหานคร.

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, จังหวัดสงขลา.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.

ณัฐวรรณ คงประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *สารวิจัยวิจัยและพัฒนาฉบับมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2). สืบค้นจาก http://www.rdi.ssru.ac.th/irdjournal/index.php/ISSN2229-2802/article/view/451

ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (รายงานการศึกษาปริญญานิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

ดวงพร หุตะเสวี. (2544). *การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธาคารไทยพาณิชย์*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพวัลย์ สมิธ (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา*. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, จังหวัดสงขลา.

บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด (ออนไลน์). สืบค้นจาก https://www.thainkplastic.co.th/

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). “Happy Workplace”. *วารสารพัฒนาสังคม,* 9(2), เดือนธันวาคม.

ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท เอซีจี ออโตโมทีฟ(ประเทศไทย) จำกัด* (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.

ปทิตตา สัณหภักดี. (2550). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อีจำกัด.* (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, วนิดา ทองโคตร, สุพรรณี อึ้งปัญสัตวงศ์. (2560). *การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane.* สืบค้นจาก http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_9_Yamane.pdf

โยธิน แสวงดี. (2552). *ประชากรการคำนวณขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง.* สืบค้นจาก https://www.spu.ac.th/research/files/2015/03/10.ประชากร-การคำนวณขนาดตัวอย่าง-และวิธีการสุ่ม.pdf

ราชบัณฑิตสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525.* กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

วิลาวัลย์ พงษ์พิทักษ์. (2561). *(เพิ่มเติม) SCC คาดยอดขายกลุ่มบรรจุภัณฑ์ปีนี้โตมากกว่าตลาดอาเซียนที่โตราว 5-6% หลังผลิตเพิ่ม-มีแผน M&A ต่อเนื่อง.* สืบค้นจาก https://www.ryt9.com/s/iq05/2804255

วสันต์ วารีย์. (2555). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงาน ในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ". *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข.* , 5(2), 87-102.

วรินธร แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัยจ ากัด (มหาชน).* (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน:ศึกษากรณีบริษัท อดิเทพจำกัด* (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่.* บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ลำยอง. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข(ธรรมดาเพรส จำกัด).* กรุงเทพมหานคร.

สุภมาส อังศุโชติ. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป(PPT File).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สืบสกุล ใจสมุทร. (2554). *แรงจูงใจในการออกกำลังกายของประชาชนในจังหวัดสตูล ปี พ.ศ. 2553*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12(ออนไลน์). (2560-2564). สืบค้นจาก https://www.nesdb.go.th/download/plan12/สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12.pdf

Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). Data mining techniques: For marketing, sales, and customer relationship management. Indianapolis: Wiley.

Diener, E. (2003). Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. Indian Journal of Clinical Psychology, 27(1), 21-33. Retrieved from https://eddiener.com/articles/1079

Diener, E. (2003). What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna. Psychological Inquiry, 14(2), 115-120. Retrieved from https://eddiener.com/articles/993

e-book.ram.edu (ออนไลน์). ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. สืบค้นจาก http://e-book.ram.edu/e-book/m/MR393/chapter6.pdf

Gareth R. Jones, Jennifer M. George, Charles W.L. Hill. 2000. Contemporary Management 2nd ed. U.S.A.: McGraw-Hill, Inc.

Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles. *Organizational Dynamics, 3*(2), 18-29.

Herzberg, F. (1979). Motivation and innovation: Who are workers serving? *California Management Review, 22*(2), 60-70.

Herzberg, F. (1959). The hygiene motivation theory Thinker 001. Retrieved from https://www.managers.org.uk/~/media/Campus%20Resources/Frederick%20Herzberg%20-%20The%20hygiene%20motivation%20theory.ashx

Hinkle, D.E. (1998). Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston : Houghton Mifflin.

Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.

Martin, A. J. (2009). Motivation and Engagement Across the Academic Life Span A Developmental Construct Validity Study of Elementary School, High School, and University/College Students. Educational and Psychological Measurement, 69(5), 794–824.

Opener. (2003). Happiness at work.. Retrieved from http://www.iopener.co.uk/happiness at Work.

Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). Organizational behavior: Solutions for management. Boston: McGraw-Hill Irwin.

Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. (1983). Motivation and Work Behavior. 3rd ed. Singapore: Mc Graw. Hill, Inc.

Warr, P. (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupation Psycholegy. 63:193-210. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/9348/bdbf6c98e73e4152416fb8e44a553e40ff38.pdf

Weihrich, Heinz and Koontz, Harold. (2005). Management: A Global Perspective. New Delhi: McGraw Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด

ที่มา : ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด: มหาวิทยาลัยเกริก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็นความต้องการหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะ **ไม่มี** ผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงานแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษา
(นางสาวชุติมา ศรีเสริมโภค)
นักศึกษาปริญาโท สาขาวิทยาการจัดการ แขนงบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับข้อความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 30 - 40 ปี

( ) 41 - 50 ปี ( ) 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่าร้าง ( ) หม้าย

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่า ปริญญาตรี

5. อายุงาน

( ) ไม่เกิน 5 ปี ( ) 5-10 ปี

( ) 11-15 ปี ( ) 15 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

( ) พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ( ) พนักงานระดับหัวหน้างาน

( ) พนักงานระดับผู้บริหาร

7. รายได้ต่อเดือน

( ) ไม่เกิน 15,000 บาท ( ) 15,000 – 25,000 บาท

( ) 25,001 – 35,000 บาท ( ) 35,001 – 45,000 บาท

( ) 45,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) **ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์**						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน					
2	ท่านได้รับ ค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือน					
3	การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ					
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร						
4	ท่านได้รับทราบ ในนโยบายการบริหารตามหลักการของบริษัทเป็นอย่างดี					
5	ท่านได้รับทราบ ในนโยบายการบริหารตามหลักการของบริษัท และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
6	ท่านเข้าใจในการ ประยุกต์หลักการวิสัยทัศน์บริษัท เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ						
7	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร					
8	กิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่านช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน					
9	บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
10	พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน					
11	ท่านพอใจใน การจัดรถ รับ – ส่ง ให้พนักงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อความสะดวกในการเดินทาง					
12	ท่านพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น ที่ได้รับจากการทำงาน					
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน						
13	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ					
14	ท่านได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน จากหัวหน้างาน อยู่เป็นประจำ					
15	ท่านมีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก					
ด้านสภาพในการทำงาน						
16	หน่วยงานของท่านมีการ จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
17	ท่านพอใจโรงจอดรถ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้					
18	พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ					
ด้านความมั่นคงในงาน						
19	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
20	ท่านพอในใจระบบเกษียณอายุเกณฑ์คือ 60 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับ					
21	ท่านพอใจใน สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
22	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้					
23	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
24	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่าน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี					
ด้านการได้รับการยอมรับ						
25	ท่านได้รับการยกย่องและชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ					
26	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ					
27	ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงานเมื่อทำงานสำเร็จ					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
28	ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและท้าทาย					
29	งานที่ท่านทำ มีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality)					
30	งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และคิดค้นสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบในงาน						
31	ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
32	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมงานของท่าน					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33	งานที่ท่านทำมีความอิสระ ในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้					
ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง						
34	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ					
35	การเลื่อนตำแหน่งงาน ของหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม					
36	ท่านพอใจในการปรับขั้นเงินเดือน ประจำปี					
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
37	ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
38	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
39	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
40	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
41	ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมาย					
42	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสุข และได้ประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท					
43	ท่านมีความสนุกสนานและความรู้สึกที่ดีกับงานที่ท่านทำ					
44	ท่านรู้สึกชอบใจ ไม่อึดอัดใจ และสบายใจกับงานที่ท่านทำ					

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ส่วนของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	แปลผล
แรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ	**.963**	**ผ่าน**
ปัจจัยค้ำจุน	.912	ผ่าน
1.1. ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	.873	ผ่าน
1.2. ด้านนโยบาย กฎระเบียบและการบริหาร	.920	ผ่าน
1.3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.822	ผ่าน
1.4.ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	.802	ผ่าน
1.5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	.779	ผ่าน
1.6. ด้านสภาพในการทำงาน	.753	ผ่าน
1.7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.754	ผ่าน
ปัจจัยจูงใจ	.962	ผ่าน
2.1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.913	ผ่าน
2.2. การได้รับการยอมรับนับถือ	.905	ผ่าน
2.3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	.794	ผ่าน
2.4. ความรับผิดชอบในงาน	.916	ผ่าน
2.5. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	.938	ผ่าน
2.6 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	.857	ผ่าน
ความสุขในการทำงาน	.874	ผ่าน
ค่าความเชื่อมั่น	**.968**	**ผ่าน**

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวชุติมา ศรีเสริมโภค
วัน เดือน ปีเกิด	9 กันยายน 2526
สถานที่เกิด	เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2561
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	เลขานุการ