

50m

**ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูรา (ไทยแลนด์)
จำกัด**

นางพิมพ์ปวีณ์ กรุทบึงพร้าว

**การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ.2551

**Motivation Factors for the Daily Employees of Meisei Ventura (Thailand) Company
Limited**

Mrs.Pimpawee Krutbuengprao

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
2008

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บังจัญใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์
เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

ผู้ศึกษา นางพิมพ์วิวัฒน์ ครูทบึงพร้าว ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจูงใจของบังจัญใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับการจูงใจของบังจัญใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามบังจัญส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายวันในฝ่ายผลิตของบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 74 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 62 คนโดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนจำนวน 60 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.8 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการจูงใจของบังจัญใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้ง 2 บังจัญคือบังจัญจูงใจและบังจัญขอนามัยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน สำหรับบังจัญจูงใจซึ่งทุกด้านมีระดับการจูงใจปานกลางมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ ส่วนบังจัญขอนามัยซึ่งทุกด้านมีระดับการจูงใจปานกลาง มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูลตามลำดับ 2) พนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มี อายุ จำนวนบุตรของพนักงาน ระดับการศึกษา อาชีพการทำงาน รายได้ ที่พักอาศัยแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของบังจัญจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของบังจัญจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารของบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด ควรจูงใจพนักงาน โดยเน้นในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ บังจัญจูงใจในการทำงาน พนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้นั้น ผู้ศึกษาต้องขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ กรรมการและเจ้าหน้าที่ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ซึ่งเป็น อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทย แลนด์) จำกัดทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และตอบแบบสอบถามประกอบการทำการศึกษาค้นคว้า อิสระเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด และผู้ที่สนใจทั่วไป

พิมพ์ปวีณ์ คุรุขบึงพร้าว

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน	16
สภาพทั่วไปของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร์่า (ไทยแลนด์) จำกัด	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ส่วนที่ 1 คำร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร์่า (ไทยแลนด์) จำกัด	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตั้งใจของปัจจัยตั้งใจในการ ทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด.....	36
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการตั้งใจของปัจจัยตั้งใจใน การทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	43
ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....	55
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปการศึกษา.....	58
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	69
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	70
ข แบบสอบถาม.....	72
ประวัติผู้ศึกษา.....	79

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	คำร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
	34
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยงูใจ ในการทำงานโดยรวม
	36
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงูใจของปัจจัย งูใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยงูใจจำแนกรายด้าน
	38
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงูใจของปัจจัย งูใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยอนามัยจำแนกรายด้าน
	41
ตารางที่ 4.5	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามเพศ
	44
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามอายุ
	45
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ
	46
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการงูใจเป็นรายกลุ่มจำแนก ตามค่านโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา
	48
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามจำนวนบุตร
	48
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามการศึกษาสูงสุด
	50
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน
	51
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามรายได้
	53
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจ ในการทำงาน จำแนกตามที่พักอาศัย
	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	55

ญ

สารบัญญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 แผนภาพองค์ประกอบของแรงจูงใจ	14
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด	23

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การจะประสบความสำเร็จ และบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น ส่วนหนึ่งคือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรในองค์การนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และในปัจจุบันทรัพยากรอีกประเภทหนึ่งที่ได้กลายมาเป็นสิ่งสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การนั้นก็คือ เทคโนโลยี แต่อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ นอกจากนี้ในด้านการบริหารองค์การนั้น ต่างย่อมมุ่งหวังผลกำไรเป็นสำคัญ และถ้าหากให้กิจการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลกำไรอย่างที่มุ่งหวังเอาไว้ ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอต่อการผลิต ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเข้ามาเกี่ยวข้องกับแง่ของการบริหารเพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการจัดให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งให้ได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูรา (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ ที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2548 และได้รับสิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในการผลิต SUS STIFFENER และ PRINTED CIRCUIT BOARD ASSEMBLY ซึ่งได้รับยกเว้นภาษีเงิน ได้นิติบุคคลเป็นเวลา 7 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับสิทธิ มีเงินลงทุนที่จดทะเบียนแล้วในวันเริ่มแรกทั้งสิ้น 54,000,000 บาท (ห้าสิบล้านบาทถ้วน) และต่อมาได้มีการเพิ่มทุนอีกรวมเป็น 90,000,000 บาท (เก้าสิบล้านบาทถ้วน) และในปัจจุบันได้มีการเพิ่มทุนที่ชำระแล้วเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 102,000,000 บาท (หนึ่งร้อยสองล้านบาทถ้วน) สำหรับการรับสมัครพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูรา (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ผ่านมาได้ใช้บริการบริษัทรับจ้างเหมาช่วงส่วนหนึ่ง และรับสมัครเป็นพนักงานของบริษัทโดยตรงส่วนหนึ่ง แต่ในปัจจุบันบริษัทได้ปรับเปลี่ยนวิธีการรับสมัครพนักงานเป็นของบริษัทโดยตรงทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 โดยนับจากวันที่เริ่มเปิดดำเนินงานจนถึงปัจจุบัน บริษัทประสบปัญหาอัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายผลิตที่สูงมากซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าและการวางแผนการผลิตและทำให้ไม่สามารถส่งมอบงานได้ตรงตามกำหนดที่ลูกค้าต้องการ อีกทั้งแผนกวางแผนการผลิตรวมถึงฝ่ายผลิตก็ไม่

สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ จึงส่งผลกระทบต่อรายได้และการลดยอดการสั่งซื้อจากลูกค้าซึ่งเป็นผลกระทบที่รุนแรงต่อบริษัท ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นพนักงานรายวันและเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการทำให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

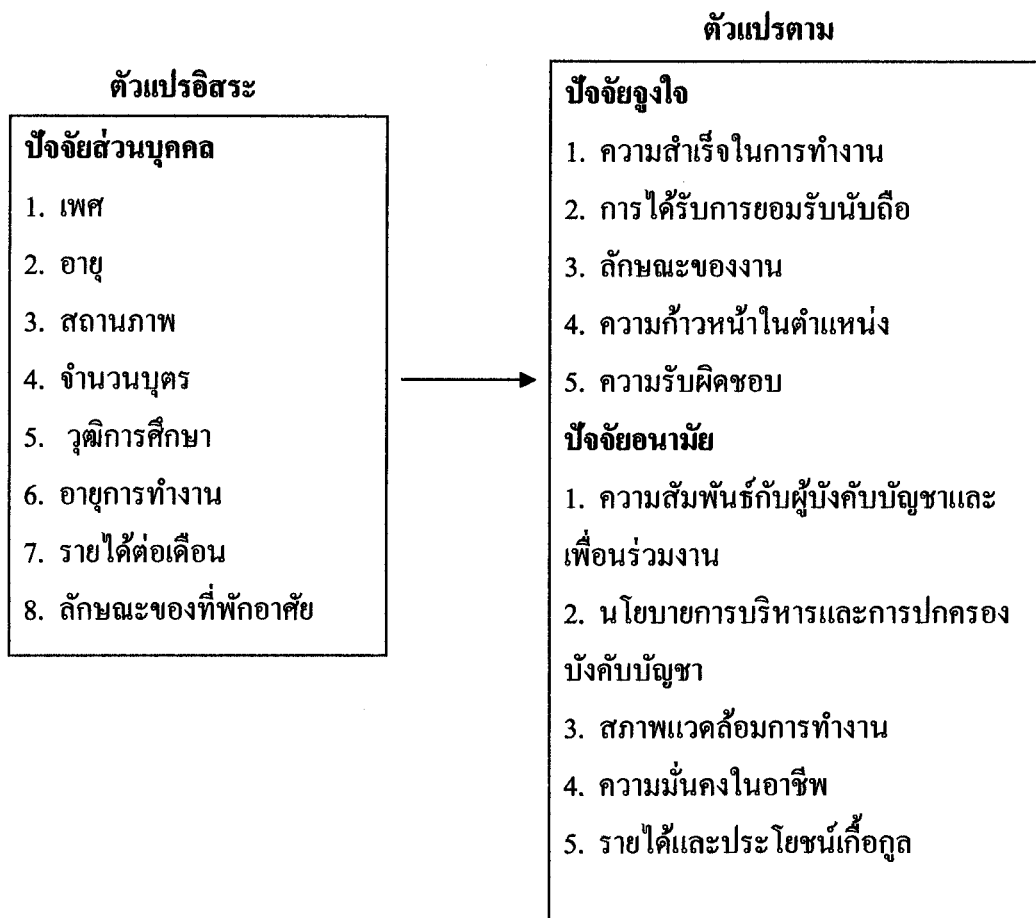
2.1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา แสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

พนักงานบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานรายวันในฝ่ายผลิตของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งพ้นทดลองงานแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 74 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้ทำการศึกษา บังคับจิตใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้จำแนกตัวแปรดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะของที่พักอาศัย

5.3.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรปัจจัยจิตใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1) บังคับจิตใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความรับผิดชอบ

2) บังคับใจนามัย ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และประโยชน์เกื้อกูล

5.4 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2551 ถึงตุลาคม 2551

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บังคับจิตใจในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ โดยประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

6.1.1 บังคับจิตใจ หมายถึง สภาพหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จิตใจให้คนชอบและรักงาน เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมามีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วง การได้ใช้ความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงานและการที่สามารถทำงานได้เสร็จทันตามเป้าหมาย

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับคำยกย่องชมเชย ให้ความสำคัญ เชื่อถือในความสามารถ ให้ความสำคัญและการที่บุคคลทั่วไปให้การยอมรับในตำแหน่งหน้าที่

3) ลักษณะของงาน หมายถึง ปริมาณภาระงาน ความท้าทาย น่าสนใจของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและงานที่ทำตรงกับความต้องการ

4) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง โอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน รวมถึงความยุติธรรมของ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

5) ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับอำนาจในการทำงานเหมาะสมกับความ รับผิดชอบ การมีอิสระในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมวางแผนในงานที่รับผิดชอบ และเห็น ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ

6.1.2 ปัจจัยอนามัย หมายถึง สภาพหรือสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่

1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การ ติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกริยา อากา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

2) นโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบ การบริหารงานและรูปแบบการปกครองของบริษัท

3) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน รวมถึงความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ

4) ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่น คงในหน่วยงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

5) รายได้และประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้ค่าตอบแทนเหมาะสม กับงานที่ทำ มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความเหมาะสมตามกฎหมาย และสิ่งทีพนักงานควร จะได้รับส่วนที่นอกเหนือกฎหมายอาจจะอยู่ในรูปของ เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยัน ค่า ประกันชีวิต กองทุนเงินทดแทน และสิทธิประโยชน์บางประการที่ได้รับจากบริษัท

6.2 พนักงานรายวัน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ของบริษัท เมย์เซย์ เวนทู รา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้ตรง ตามความต้องการของพนักงานและเกิดประ โยชน์สูงสุดต่อองค์กร

7.2 เป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้สนใจศึกษา ทั่วไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
3. สภาพทั่วไปของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจได้มีนักวิชาการแสดงทัศนะ แนวคิดและทฤษฎี ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของการจูงใจในการทำงาน

ดอมเจน (Domjan, 1996 : 199) อธิบายว่าการจูงใจในการทำงานเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

มอทท์ (Mott, 1996 : 41) กล่าวว่า การจูงใจคือ การตอบคำถามว่าทำไมเราจึงตัดสินใจทำเช่นนั้น ทำไมเราจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนั้น และทำไมเราจึงมีความเชื่อเช่นนั้น

มาร์ควิส และฮัสตัน (Marquis and Huston, 1996 : 292) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระทำที่บุคคลนำมาใช้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการ เป็นความพยายามที่จะกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือลดความเครียดที่เกิดขึ้นจากความต้องการของตน

ฮูเบอร์ (Huber, 1996 : 358) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง ภาวะของจิตใจที่บุคคลมองงานหรือเป้าหมายที่เจาะจง แล้วกระทำกิจกรรม หรือมีพฤติกรรมที่จะให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะมีปรากฏการณ์ 3 อย่าง ในการจูงใจคือ มีการเกิดพฤติกรรม มีแนวทางการแสดงพฤติกรรมและมี

การคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น การจูงใจให้ทำงานหมายถึง ระดับที่บุคคลในองค์การมีความตั้งใจที่จะทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 21) อธิบายคำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (*Move*) ซึ่งความหมายที่ว่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียน โดย Bernard Berelson และ Garry A. Steeiner ว่าแรงกระตุ้น (*Motive*) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลัง ลึงกระตุ้น ลึงนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ถวิล ชาราโกชน์ และศรีธย์ คำวิสุข (2541 : 128-129) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจมิใช่พฤติกรรมแต่เป็นนามธรรมอย่างหนึ่งที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี และเพื่อช่วยอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวให้กระจ่างชัดขึ้น อาจให้ความหมายของการจูงใจอย่างกว้าง ได้ว่าเป็นสภาวะภายในของอินทรีย์ที่กระตุ้นหรือผลักดันจากแหล่งที่อยู่ภายใน (*Internal Source*) และหรือแหล่งที่มาจากภายนอก (*External Source*) ต่อพฤติกรรมเพื่อ ไปยังจุดหมายปลายทาง (*Goal*) ดังนั้นการจูงใจจึงมีลักษณะเด่นอยู่ 3 ประการ คือ 1) ให้พลังแก่พฤติกรรม 2) กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และ 3) พฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

พิทยา บวรวัฒนา (2541 : 29) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวแทนของความต้องการของปัจเจกบุคคล คนที่มีความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียด และความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันทำให้ปัจเจกบุคคลนั้นขยันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของคน

อำนาจ แสงสว่าง (2546 : 72) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นลึงชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้

สมพร เฟื่องจันทร์ (2547 : 202) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา ที่ผู้บริหารให้เกิดจุดหมายทางพฤติกรรมและทิศทาง โดยการใช่วิธีการจูงใจต่าง ๆ ที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจปฏิบัติงาน ตามความมุ่งหมายขององค์การอย่างทุ่มเท

จากการศึกษาความหมายของการจูงใจ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากลึงเร้าให้แสดงพฤติกรรมตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.2 ความสำคัญของการจงใจในการทำงาน

ราณี อลิซซัทกุล (2543 : 277-278) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจงใจไว้ว่า การจงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่อผลงานหรือผลกำไรขององค์กร นอกจากนี้การจงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กร ซึ่งพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร การจงใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กรในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเพิ่มผลกำไรขององค์กร หากพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมส่งผลให้ธุรกิจมีผลกำไรที่สูงขึ้น

1.3 ช่วยให้กิจการสามารถแข่งขันกับคู่แข่งกันได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน

1.4 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของกิจการเนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่พนักงานจะปฏิบัติงานประจำอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดโครงการใหม่ๆ ย่อมก่อประโยชน์ให้กิจการได้

1.5 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์กรแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจงใจบุคลากร โดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี การจงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การอำนวยความสะดวกหรือการนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล เนื่องจากมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ช่วยให้กระจายอำนาจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถปฏิบัติงานทุกอย่างได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงต้องมีผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานมาแบ่งภาระ โดยผู้บริหารใช้วิธีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือการมอบอำนาจหน้าที่บางส่วนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การจงใจจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีรับมอบอำนาจหน้าที่ได้ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น

2.3 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจูงใจเป็นความเต็มใจ หรือความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน ดังนั้น โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งในการทำงานย่อมลดน้อยลง

2.4 ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การและมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากองค์การและผู้บริหารแล้ว การจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้นและทำให้การหลีกเลี่ยงงานย่อมลดน้อยลงด้วย

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน การจูงใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

3.3 ช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้นักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮบบ์ (Hebb 2000 : 48) อธิบายว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ไขว่ข้องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 136) กล่าวถึง การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์การขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

จากการศึกษาประโยชน์ของการจูงใจ สรุปได้ว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลายอย่าง คือ คนทำงานจะมีความภาคภูมิใจ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน

วิเชียร วิทญูดม (2549 : 23) กล่าวว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการ นั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการหาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ การทำความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการจูงใจในการทำงานอาจตั้งปัญหาถาม-ตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่เราพบเห็นในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างรายการปัญหา เช่น เพราะอะไรนักวิทยาศาสตร์บางคนจึงใช้เวลามากมายเหลือเกินอยู่ในห้องทดลอง บางคนใช้เวลาส่วนใหญ่เกือบตลอดชีวิตของเขาที่เดียวเพื่อการทดลองนั้น ๆ เพราะอะไรนักกีฬาบางคนจึงสู้ทนหนื่อยยากกับการฝึกซ้อมซ้ำ ๆ ซาก ๆ เป็นเวลาแรมเดือน แรมปี ก่อนเข้าแข่งขันกีฬานัดสำคัญ เพราะอะไรคนบางคนจึงยอมอดทน เสียสละ ทำงานหนัก และใช้พลังทั้งหมดในตัวเองตลอดชีวิตของเขา เพื่อการค้นพบโลกอนาคตในบางลักษณะที่ยังไม่มีใครพบได้มาก่อน ในขณะที่คนบางคนทำในลักษณะเดียวกัน แต่เพื่อการค้นหาร่องรอยอดีตของโลกดึกดำบรรพ์ไม่สนใจใฝ่รู้ในโลกอนาคต เป็นต้น จากตัวอย่างปัญหาที่ยกมานี้ คำตอบต่อปัญหาดังกล่าวคือ เพราะพฤติกรรมเหล่านั้นมีสิ่งผลักดันหรือมีแรงจูงใจให้เกิดขึ้น คือ เป็นพฤติกรรมที่มีการจูงใจ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง ลงทุนลงแรง กระทำในสิ่งนั้นเพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กล่าวสรุปเป็นข้อ ๆ ถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนิน

งานที่คิดว่หรือประสพผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดจึงพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวทางเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

1.3 ประเภทของการจูงใจ

ภิญโญ สาร (2526 : 270-271) กล่าวว่าไว้ว่า การจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น คนที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ ทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำได้นานต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 แบบคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือนหรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น ตำแหน่งที่สูงขึ้น ชื่อเสียง เกียรติยศและอำนาจ
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น สภาพห้องทำงานมีความสะดวก

สบาย

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมในหน่วยงานดี

5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่า คนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2541 : 107) กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบีบบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไก เขาจะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาพของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงาน

งานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ถูกค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Reward) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จากการศึกษาประเภทของการจูงใจ สรุปได้ว่า การจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การจูงใจภายใน หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ได้แก่ ความต้องการ ทัศนคติ และความสนใจพิเศษ 2) การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาพของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคลิกภาพ เครื่องล่อใจอื่น ๆ

1.4 กระบวนการจูงใจ

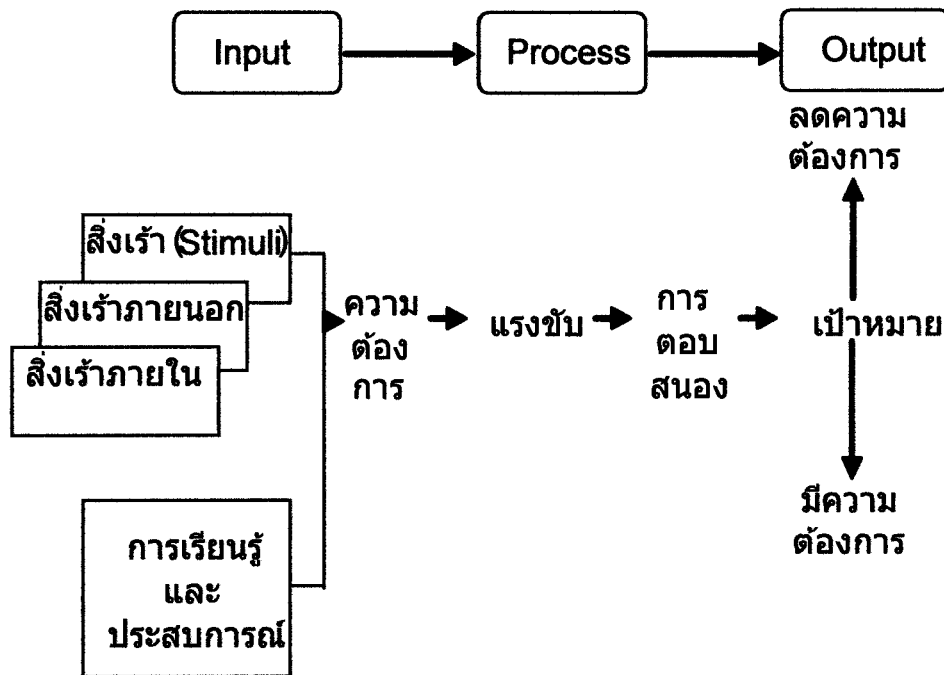
โซโลมอน (Solomon, 1996:126) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการเป็นต้นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ การจูงใจ จะเกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการหรือความจำเป็นซึ่งจะทำให้ผู้บริโภครารณาที่จะตอบสนองความต้องการนั้นให้ได้รับความพอใจ เนื่องจากว่าเมื่อผู้บริโภคได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ก็จะทำให้เกิดสภาวะความตึงเครียด (State of Tension) และจะกลายเป็นแรงขับ (Drive) ให้ผู้บริโภคใช้ความพยายามเพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป นักการตลาดพยายามผลิตสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค และเมื่อผู้บริโภคได้รับผลิตภัณฑ์ตามต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย ความตึงเครียดก็จะหมดไปด้วย

สมยศ นาวิการ (2540 : 289) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นด้วยความต้องการ เช่น ความต้องการงานที่ทำหายมากขึ้น รายได้และสวัสดิการที่สูงขึ้น ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการคิดที่นำทางการตัดสินใจของบุคคลเพื่อจะตอบสนองความต้องการ และดำเนินการ

กระทำบางอย่าง ถ้าการกระทำที่ถูกเลือกของบุคคลทำให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ บุคคลเหล่านั้น น่าจะถูกจูงใจด้วยรางวัลอย่างเดียวกันที่จะมีพฤติกรรมอย่างเดียวกันอีกในอนาคต แต่ถ้าการกระทำของบุคคลไม่ได้ทำให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ เขาไม่น่าจะมีพฤติกรรมอย่างเดียวกันซ้ำอีก ดังนั้นรางวัลจะเป็นกลไกการป้อนกลับอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามมาภายหลังพฤติกรรม เมื่อเขากำลังพิจารณาการกระทำในอนาคตได้

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อุษรยา (2545 : 23-24) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความต้องการ (Needs)
2. แรงขับ (Drive)
3. การตอบสนอง (Response)
4. เป้าหมาย (Goal)



ภาพที่ 2.1 แผนภาพองค์ประกอบของแรงจูงใจ
ที่มา : กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อุษรยา (2545 : 23)

จากระบบของการจูงใจจะพบว่า พฤติกรรมอันเนื่องมาจากการจูงใจ จะมีขั้นตอนและสามารถอธิบายตามองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ

1. Input หมายถึง ปัจจัยนำเข้า อันเป็นตัวเร้าและกระตุ้นให้เกิดกระบวนการจูงใจ

1.1 สิ่งเร้า ซึ่งรวมทั้งสิ่งเร้าภายนอก

1.2 ร่างกาย อันได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสิ่งเร้าภายในร่างกาย

1.3 การเรียนรู้สิ่งเร้าและประสบการณ์ที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล จะเป็นปัจจัยเบื้องต้นเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการที่แตกต่างกันได้

2. Process

2.1 ความต้องการ เมื่อบุคคลถูกเร้าจะทำให้เกิดเป็นความต้องการ

2.2 แรงขับ เมื่อบุคคลเกิดความต้องการก็จะเกิดเป็นความตึงเครียด ความตึงเครียดนี้จะผลักดันให้เกิดแรงขับ

2.3 การตอบสนอง เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแรงขับผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปตามการเรียนรู้และประสบการณ์ การตอบสนองจะดำเนินต่อไปจนกว่าจะถึงเป้าหมาย

3. Output

เป้าหมาย ที่กำหนดไว้เพื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปจนถึงเป้าหมายนี้ จะพบว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้บางครั้งอาจจะสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล หรือบางครั้งอาจจะไม่สอดคล้องก็ได้ เพราะบางคนแสดงการตอบสนองแล้วไม่ถึงเป้าหมาย หรือถึงแล้วเป้าหมายยังไม่ใช่สิ่งที่ตนต้องการจริง ๆ ความต้องการของบุคคลก็จะยังคงมีอยู่ ทำให้ความตึงเครียดผลักดันให้เกิดแรงขับจนต้องมีการตอบสนองอยู่อีกจนกว่าบุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าบุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองถึงเป้าหมายแล้ว ความต้องการของคนนั้นจะลดลง เป็นอันจบกระบวนการจูงใจ บุคคลก็จะไม่เกิดพฤติกรรมอีก

1.5 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ชีรดากร (อ้างใน จารุวรรณ กมลสินธุ์ 2548 : 15-16) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลหลาย ๆ ด้าน ซึ่งบางครั้งก็ทำให้มีกำลังใจต่อการทำงานอย่างมากถ้าหากเกิดความรู้สึกที่ดี แต่ถ้ามีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งกระทบกระเทือนจิตใจก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจ ก็จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานอย่างมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานสร้างแรงจูงใจ คือ

1. ลักษณะของคน จะมีลักษณะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความสนใจ ความต้องการ การศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดเวลาจนความเลื่อมใสศรัทธาหัวหน้างาน

2. ชนิดของงาน เป็นที่น่าพึงพอใจทำให้มีความกระตือรือร้น ยากที่จะทำให้เห็นความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขจากความสำเร็จ และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า จะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่

3. ลักษณะสภาพของงาน สร้างความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่มีปัญหาและอุปสรรค สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง เครื่องมือ และอุปกรณ์ทำงานครบ บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจที่ดี

4. คุณลักษณะหัวหน้างาน เป็นผู้มีอุปนิสัยใจคอว่าเร็งแจ่มใส มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักความเป็นธรรม และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการจูงใจผู้ร่วมงานทั้งสิ้น

นพพล ศรีวระมย์ (2546 : 189) การจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ความสามารถ 2) สิ่งแวดล้อม 3) การจูงใจถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กร และมีการจูงใจที่เพียงพอเขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าข้อใดข้อหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา ปัจจัยการจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เพราะการจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นภายใน ไม่สามารถสังเกต วัดหรือวิเคราะห์ได้ ยิ่งไปกว่านั้นการกระทำหรือการตัดสินใจจะมีผลจากสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันหลายประการ สิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารและเป็นงานที่ทำหายที่สุดก็คือความสามารถทำให้พนักงานทำงานได้ในระดับสูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การจูงใจเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือ กิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลให้เกิดปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานนั้น พบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎี ผู้ศึกษาได้นำมากล่าวถึง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของมาส โลว์ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก

2.1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

ราณี อธิชัยกุล (2543 : 283-284) กล่าวว่า มนุษย์ทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ บางคนทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ บางคนทำงานเพื่อความมั่นคงในชีวิต บางคนทำงานเพื่อความสำเร็จ แต่ไม่ว่าจะเป็นเหตุผลใดก็ตามความต้องการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจบุคลากรในการทำงานทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดคือความต้องการพื้นฐานสูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด

3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปหรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน

4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคงหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน
3. ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อความต้องการระดับนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่มุ่งใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป ผู้บริหารต้องจงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นผู้บริหารพึงตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ถูกระดับ

2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 29) กล่าวว่าไว้ว่า แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ ความคิดที่ว่าคนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลการกระทำที่เขาได้ทำขึ้นมา ยิ่งไปกว่านั้นคนทุก ๆ คนต่างมีความชอบในผลลัพธ์ชนิดต่าง ๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งหมายถึงว่ามนุษย์เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิด มีการหาเหตุผล และมีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตและผลที่ตามมาจากสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือบุคคลเหล่านี้อาจเลือกวิธีดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่เขาคิดว่าดีที่สุดจากทางเลือกหรือจากวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่าการจูงใจ (Motivation) กับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการบางสิ่ง และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น โดยแต่ละบุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับงาน โดยถือเกณฑ์ความสามารถในการรับรู้ในการทำงานและการได้รับรางวัล ทฤษฎีความคาดหวังแสดงทัศนะที่เชื่อเกี่ยวกับการได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น โดยเป็นผลงานของนักจิตวิทยาชื่อ Victor Vroom ซึ่งถือว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าบุคคลนั้นเชื่อในคุณค่าของเป้าหมายและมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ สำหรับบางคนชีวิตครอบครัวและสังคมอาจจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การขึ้นค่าตอบแทนมีความสำคัญมาก ส่วนการเลื่อนตำแหน่งจะไม่ใช่ที่ต้องการ เพราะต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นและสูญเสียเวลาสำหรับครอบครัว ดังนั้นการจูงใจแต่ละคนจะแตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ไพร์ค ฮิวส์ และเคเปอร์ (Pride, Hughes and Kapor, 1996 : 274 อ้างถึงในสารภี เข้มสาย 2538 : 38) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าทฤษฎีความคาดหวังจะเป็นทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ยากแต่ก็เป็นทฤษฎีที่ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์มากมายสำหรับผู้บริหาร คือ 1) พนักงานทำงานด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันหลายประการ 2) เหตุผลเหล่านี้ต้องการผลลัพธ์จากความต้องการที่คาดหวัง และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงเวลาต่าง ๆ กัน 3) จำเป็นต้องแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงวิธีการที่เขาจะได้รับการผลลัพธ์ที่ต้องการ

แมคคอมมิกค์และไอเกน (McCormick and Igen, 1980 อ้างในสารภี เข้มสาย 2538 : 38) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังนี้ อธิบายความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินแล้วว่างานนั้น ๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลมีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมความก้าวหน้า หรือสภาพการทำงานที่ดีขึ้นว่าเป็นเช่นไร บุคคลจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ และในขั้นสุดท้ายเมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น

2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค

นรา สมประสงค์ 2536 : 154 (อ้างถึงใน กฤติยาภรณ์ จิระบลกิจ 2545 : 23) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจของ Adams มีพื้นฐานมาจากแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า แต่ละคนจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเอง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งตนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อคาดหวังผลตอบแทน และมีการเปรียบเทียบทางสังคมโดยการใช้ข้อมูลของตนเข้าร่วมปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้อื่น และนำมาประกอบการตัดสินใจว่า ในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไร ได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร ทฤษฎีความเสมอภาคแนะว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจมากที่สุดกับการปฏิบัติงานในอาชีพของเขา และมีแรงจูงใจเข้มแข็งสูงสุดก็ต่อเมื่อเขามีความเชื่อว่า เขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งเราอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่น ในการเปรียบเทียบนี้ เราจะตรวจสอบจากแรงป้อนเข้าไปของตัวเรา (ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีส่วนช่วยในการทำงานของเรา) และผลผลิตที่ออกมาจากการทำงานของเรา (ทุกอย่างที่เราได้รับจากองค์กร) เราก็นำมาเปรียบเทียบกับคุณค่าความเท่ากันกับบุคคลอื่น ถ้าอัตราส่วนของเราระหว่างผลผลิตที่ออกมาต่อแรงที่ป้อนเข้าไปในการทำงาน จำนวนโดยประมาณแล้วจะมีคุณค่าเท่ากับบุคคลอื่น เราก็สรุปได้ว่าเราได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่น แต่ถ้าอัตราส่วนของผลผลิตที่ออกมาต่อแรงที่ป้อนเข้าไป ไม่มีความใกล้เคียงกันกับบุคคลอื่น ความยุติธรรมก็จะไม่มี (อ้างถึงใน อำนวย แสงสว่าง 2536) ทฤษฎีความเสมอภาคชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะมุ่งการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคซึ่งเกิดขึ้น เมื่อเรารู้อัตราส่วนของปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบในสถานการณ์เดียวกัน

2.4 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

Herzberg's Two Factors Theory (1959 อ้างใน วัลลภ แดงใหญ่ 2542 : 17-18) จากผลการวิเคราะห์เฮิร์ซเบิร์กพบว่า ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้น เชื่อว่าผู้ทำงานให้ได้ดี มีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เฮิร์ซเบิร์กอธิบายทฤษฎีนี้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งที่จูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายขององค์การ และการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ที่ทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นการให้ความสนใจต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

3. สภาพทั่วไปของบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

3.1 ความเป็นมาของบริษัท

บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2548 ตั้งอยู่ที่ 40 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลอุทัย

อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นบริษัทร่วมลงทุนระหว่างนักลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ และได้รับสิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในการผลิต SUS STIFFENER และ PRINTED CIRCUIT BOARD ASSEMBLY ซึ่งได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นเวลา 7 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับสิทธิ มีเงินลงทุนที่จดทะเบียนแล้วในวันเริ่มแรกทั้งสิ้น 54,000,000 บาท (ห้าสิบล้านบาทถ้วน) และต่อมาได้มีการเพิ่มทุนอีกรวมเป็น 90,000,000 บาท (เก้าสิบล้านบาทถ้วน) และในปัจจุบันได้มีการเพิ่มทุนที่ชำระแล้วเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 102,000,000 บาท (หนึ่งร้อยสองล้านบาทถ้วน) เพื่อให้ครอบคลุมในการที่กิจการจะสามารถดำเนินธุรกิจซื้อขายไปเกี่ยวกับวัตถุดิบเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับบริษัทได้อีกทางหนึ่ง

ในส่วนของการผลิตนั้น บริษัทมีผลิตภัณฑ์หลัก 2 ประเภท คือ

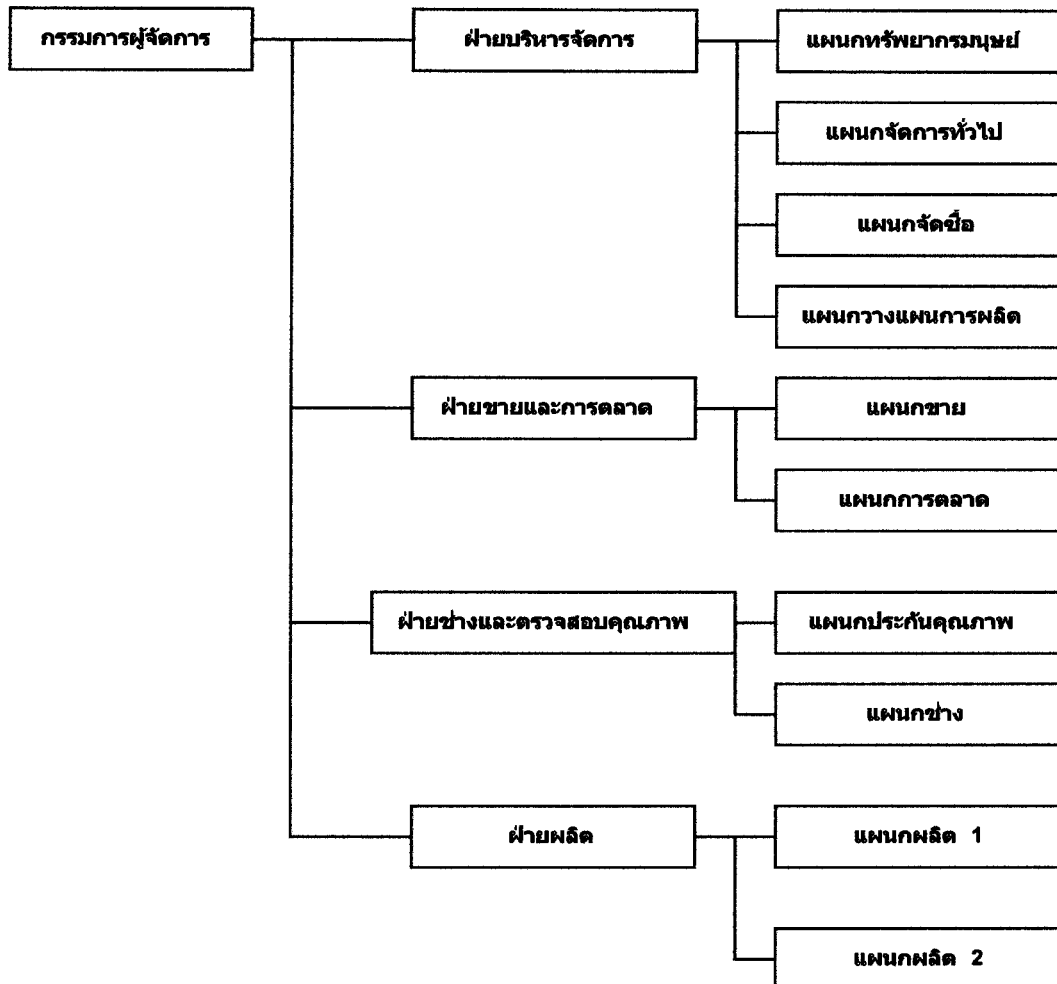
1. SUS STIFFENER เป็นการป้อนชิ้นรูปชิ้นงานที่เป็นพลาสติก และทองแดง โดยบริษัทจะได้รับคำสั่งซื้อจาก MEISEI ELECTRIC CO.,LTD. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ที่ตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น เมื่อบริษัททำการผลิตเสร็จแล้ว จึงทำการจัดส่งไปยังลูกค้าที่ประเทศฟิลิปปินส์ และเวียดนาม

2. PRINTED CIRCUIT BOARD ASSEMBLY เป็นการประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ตามแบบที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งบริษัทจะได้รับคำสั่งซื้อจาก MEISEI ELECTRIC SINGAPORE PTE LTD. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเมย์เซย์กรุ๊ป ตั้งอยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อบริษัททำการผลิตเสร็จแล้ว จะทำการจัดส่งไปยังลูกค้าที่ประเทศสิงคโปร์

3.2 โครงสร้างองค์กรของบริษัท

บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด จัดโครงสร้างองค์การเพื่อการบริหาร โดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ดังภาพที่ 2.2

บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด แผนผังองค์กร



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรของบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

จากภาพที่ 2.2 บริษัทแบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่ายแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ฝ่ายบริหารจัดการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทั่วไป ดูแลระบบและตรวจสอบความถูกต้องด้านบัญชีและการเงิน ติดต่อผู้ขายสินค้า และรวมถึงการวางแผนการผลิต

- ฝ่ายขายและการตลาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการขายและการตลาด ติดต่อลูกค้า และหาลูกค้ารายใหม่
- ฝ่ายช่างและตรวจสอบคุณภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการตรวจสอบสินค้าระหว่างการผลิต และก่อนส่งถึงมือลูกค้า
- ฝ่ายผลิต มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการผลิตสินค้าให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า และตรงตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการ พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตเป็นพนักงานรายวัน ซึ่งทำงานตามจุดที่กำหนดและตามขั้นตอนตลอดจนเวลาที่กำหนดในกระบวนการผลิตหรือคู่มือการทำงานซึ่งจะได้รับการสอนงานโดยหัวหน้างานก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง โดยในระหว่างการทำงานจะมีหัวหน้างานตามลำดับขั้นเป็นผู้ควบคุมการทำงานและให้คำปรึกษาตลอดเวลา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จิราศาสตร์ ไชยเลิศ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมดูแล ผลสำเร็จในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูสอนวิชาหลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง 5 แห่ง คือ วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม สมุทรปราการ ราชบุรี กาญจนบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใสสุพรรณบุรี โดยใช้ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเป็นกรอบแนวคิด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานกลุ่มตัวแปรอิสระแล้ว พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

และสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีสถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : 69-73) พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งเป็นวิศวกรในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 10 แห่ง จำนวน 60 คน เป็นดังนี้ วิศวกรในบริษัทเอกชนที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายบริษัท จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมสูง

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยมีความสำคัญระดับมากในการทำงาน ในด้านความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัว การบังคับบัญชา สภาพการทำงานและนโยบายการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับพอใจน้อย ส่วนความพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกปัจจัยในระดับพอใจมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับพอใจน้อย

สุรศรี ส่งเสริมสุจริต (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทเอกชนบริษัท เอเบิลอินดัสตรีส์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง แต่หากแยกพิจารณาพบว่า ระดับความพึงพอใจมี 2 ระดับ คือระดับสูงได้แก่ ด้านความรู้สึกรับประกันในสถานภาพของตนและองค์การ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านบริหารงาน สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจ นอกนั้นไม่ว่า เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและประเภทของงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุญเลิศ เดือนขันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาถึงระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อการจูงใจพร้อมทั้งหามาตรการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

งานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพและด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ธนเศรษฐ์ โลทาร์กษ์พงศ์ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิ.ที การ์เมนต์ จำกัด พบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจปานกลางคือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมาก

สุพัฒน์ สิโรต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานในระดับปานกลาง 1) ปัจจัยของใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตส่วนตัว ส่วนแล้วแต่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ในด้านผลการดำเนินงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าประสบความสำเร็จในระดับค่อนข้างมาก 3) สำหรับปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พบว่ามีปัญหาทางด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหาร ด้านพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังมีการให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสมควรอย่างยิ่งที่จะใส่ใจและหาทางสนับสนุนส่งเสริม และปรับปรุงปัจจัยสำคัญ และปัจจัยของใจต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้งานที่ได้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาซึ่งความปลอดภัยสูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ

โสภิตา เฟื่องทอง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยของใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยของใจในกลุ่มปัจจัยของใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในระดับมาก ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานและค่าตอบแทน ปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ผลสำ

เรื่องในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) และเพศชาย (ร้อยละ 43.30) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 42.30) มีระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 26.00) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิต พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการเปรียบเทียบผลงานในสาขาของตนกับสาขาอื่นในเขต 17 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำ เพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างกันเห็นว่าพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17

ภาวนา คำเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงาน โรงแรมริเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ททแอนด์สปา ตามรูปแบบคุณลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ($r = 0.378$) ความสำคัญของงาน ($r = 0.360$) การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด ($r = 0.345$) ความหลากหลายของทักษะ ($r = 0.328$) และความมีอิสระในงาน ($r = 0.273$) 2) แรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อรัญญา เจริญกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบังคับจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สุริดา เกาวิเศษ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อัครวิปเมนต์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.10 และเพศหญิง ร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 39.02 มีระดับวุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 46.34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 36.59 และตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ ร้อยละ 31.71

2. แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบของแรงจูงใจทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ปัจจัยค่าจ้างทั้ง 5 ด้าน และประเด็นย่อย พบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเงินเดือนและสวัสดิการ โดยปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านและประเด็นย่อยพบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านได้รับความสำเร็จ

3. ผลการศึกษาพบว่า น้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานนี้มีภูมิหลังต่างกัน มีแรงจูงใจต่างกันดังนี้ พนักงานที่มีอายุ วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กาเวล (Gawel 1997 : 1) อ้างผลการสอบถาม เกี่ยวกับอิทธิพลของเงิน ต่อการตัดสินใจของครูสอนมัธยมต้นและมัธยมปลายในอเมริกาพบว่า เงินเป็นปัจจัยจูงใจและเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจของครูสอนมัธยมต้นและมัธยมปลายในอเมริกา โดยจำแนกระดับของอิทธิพลต่อการ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สุธิดา เภาพิเศษ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อัครวิปเมนท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.10 และเพศหญิง ร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 39.02 มีระดับวุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 46.34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 36.59 และตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ ร้อยละ 31.71

2. แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบของแรงจูงใจทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ปัจจัยค่าจ้างทั้ง 5 ด้าน และประเด็นย่อย พบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเงินเดือนและสวัสดิการ โดยปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านและประเด็นย่อยพบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านได้รับความสำเร็จ

3. ผลการศึกษาพบว่า น้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานนี้มีภูมิหลังต่างกัน มีแรงจูงใจต่างกันดังนี้ พนักงานที่มีอายุ วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กาเวล (Gawel 1997 : 1) อ้างผลการสอบถาม เกี่ยวกับอิทธิพลของเงิน ต่อการตัดสินใจของครูสอนมัธยมต้นและมัธยมปลายในอเมริกาพบว่า เงินเป็นปัจจัยจูงใจและเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจของครูสอนมัธยมต้นและมัธยมปลายในอเมริกา โดยจำแนกระดับของอิทธิพลต่อการ

คัดสินใจเป็น 7 ระดับ ผลการสำรวจพบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง 426 คน มีความเห็นว่าเงินเป็นปัจจัยจูงใจ 321 คน และมีความเห็นว่าเงินเป็นปัจจัยขนามัย 105 คน

วิกส์ตอร์ม(Wickstorm 1981 : อังโน นิตยา สมบูรณ์พฤผล 2548 : 23) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู ได้ผลสอดคล้องกับเฮิร์ชเบิร์กเหมือนกัน แม้ว่าบางอย่างจะแตกต่างกันบ้าง เขาวิจัยหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูกับหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากครู 373 คน เป็นครูในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัย โดยวิธีให้ครูมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจสูงสุด 4 อย่าง คือ ความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุดมี 4 อย่าง คือ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนท์รา (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาเห็นสมควรนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยขนามัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านรายได้ และประโยชน์เกื้อกูล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะของที่พักอาศัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินงานตามระเบียบวิธีศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

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

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรายวันในกระบวนการผลิตของฝ่ายผลิต บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งพ้นทดลองงานแล้วจำนวนประชากรทั้งหมด 74 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2551)

1.2 ขนาดตัวอย่าง และวิธีการเลือกตัวอย่าง ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการคำนวณตามวิธีของยามานะ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 62 คน โดยคำนวณดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

ดังนั้น $n = \frac{74}{1 + 74(0.05)^2}$
 $= 62$

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 62 คน ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจะใช้คำถามตามวัตถุประสงค์ และตามกรอบแนวความคิดของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพหรือลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ที่แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการจูงใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการจูงใจมาก
3	หมายถึง	มีระดับการจูงใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการจูงใจน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

หลังจากสร้างแบบสอบถามแล้ว ได้ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรจำนวน 30 คนเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.922 ดังนั้นแบบสอบถามจึงเหมาะสมต่อการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานส่วนทรัพยากรบุคคล เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูรา (ไทยแลนด์) จำกัด และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

2. นำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อเตรียมวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับการงูใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับการงูใจมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับการงูใจปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับการงูใจน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับการงูใจน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด” ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานรายวันของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัดจำนวน 62 คนโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.8 โดยผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

Min = ค่าต่ำสุด (Minimum)

Max = ค่าสูงสุด (Maximum)

T-test = ค่าที-เทส

F-Test = ค่าเอฟ-เทส

* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด

ค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวันบริษัท แม็ชเชี่ย เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ปรากฏในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (60 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ	ชาย	7	11.7
	หญิง	53	88.3
2. อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	5	8.3
	20-25 ปี	21	35.0
	26-30 ปี	16	26.7
	31-35 ปี	12	20.0
	36 ปีขึ้นไป	6	10.0
3. สถานภาพ	โสด	31	51.7
	สมรส	26	43.3
	หม้าย	3	5.0
4. จำนวนบุตร	1 คน	12	20.0
	2 คน	10	16.7
	3 คน	5	8.3
	ไม่มีบุตร	33	55.0
5. การศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	23	38.3
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	23	38.3
	อนุปริญญาหรือ ปวส.	11	18.3
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3	5.0
6. อายุการทำงานในบริษัท	น้อยกว่า 1 ปี	43	71.7
	1 ปี	8	13.3
	2 ปี	7	11.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (60 คน)	ร้อยละ (100.0)
6. อายุการทำงานในบริษัท	3 ปีขึ้นไป	2	3.3
7. รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 4,000 บาท	4	6.7
	4,000 – 5,999 บาท	38	63.3
	6,000 – 7,999 บาท	18	30.0
8. ลักษณะของที่พักอาศัย	บ้านของพ่อแม่	17	28.3
	บ้านของตนเอง	7	11.7
	บ้านของญาติ	5	8.3
	หอพัก / บ้านเช่า	31	51.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด มีลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

1. เพศ พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.3 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 11.7

2. อายุ พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด มีช่วงอายุระหว่าง 20-25 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมามีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3

3. สถานภาพ พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.3 และน้อยที่สุดมีสถานภาพเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 5.0

4. จำนวนบุตร พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่ไม่มีบุตรคิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมามีบุตร 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และน้อยที่สุดมีบุตร 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

5. การศึกษาสูงสุด พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมามีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 18.3 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 5.0

6. อายุการทำงาน พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมามีอายุการทำงาน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 3.3

7. รายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 4,000 – 5,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมามีรายได้ในช่วง 6,000 – 7,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุดมีรายได้น้อยกว่า 4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.7

8. ลักษณะของที่พักอาศัย พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่พักอาศัยที่หอพัก / บ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาอาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยที่สุดอาศัยอยู่บ้านของญาติ คิดเป็นร้อยละ 8.3

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด

2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวม

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวม ปรากฏในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยงูใจในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการงูใจ
1. ปัจจัยงูใจ			
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.27	0.71	ปานกลาง
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.80	0.79	ปานกลาง
1.3 ด้านลักษณะของงาน	3.04	0.78	ปานกลาง
1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.72	0.88	ปานกลาง
1.5 ด้านความรับผิดชอบ	3.12	0.67	ปานกลาง
รวม	2.99	0.76	ปานกลาง
2. ปัจจัยอื่น			
2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.25	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการงใจ
2.2 ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา	3.17	0.80	ปานกลาง
2.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.18	0.71	ปานกลาง
2.4 ความมั่นคงในอาชีพ	2.96	0.79	ปานกลาง
2.5 ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล	2.64	0.84	ปานกลาง
รวม	3.06	0.81	ปานกลาง
รวม	3.04	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัดโดยรวมมีระดับการงใจปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) โดยทั้ง 2 ปัจจัย คือปัจจัยงใจและปัจจัยอนามัยมีระดับการงใจปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.99$ และ $\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยงใจเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการงใจปานกลางโดยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.12$) และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 2.72$) ส่วนปัจจัยอนามัยพบว่าทุกด้านมีระดับการงใจปานกลางโดยมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.25$) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.18$) และน้อยที่สุดคือด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.64$)

2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงใจของปัจจัยงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกรายด้าน

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงใจของปัจจัยงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด รายด้านปรากฏในตารางที่ 4.3 - 4.4

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานใน ส่วนของปัจจัยงูใจจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการ งูใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1.1 การมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน	3.13	.75	ปานกลาง
1.2 การทำงานได้แล้วเสร็จทันตามเป้าหมาย	3.42	.70	ปานกลาง
1.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน	3.12	.67	ปานกลาง
1.4 การได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานเมื่อเกิดปัญหาใน การทำงาน ซึ่งทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.33	.68	ปานกลาง
1.5 การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบ ความสำเร็จ	3.35	.76	ปานกลาง
รวม	3.27	.71	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
2.1 การได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ	3.12	.78	ปานกลาง
2.2 การได้รับคำชมเชยในผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	2.97	.66	ปานกลาง
2.3 การได้รับเกียรติบัตรหรือรางวัลตอบแทนจากหน่วยงาน	2.45	.95	น้อย
2.4 การได้รับ โอกาสเป็นตัวแทนของหน่วยงานใน โอกาสต่าง ๆ	2.58	.89	ปานกลาง
2.5 การที่บุคคลทั่วไปให้การยอมรับในหน้าที่การงานของท่าน	2.88	.67	ปานกลาง
รวม	2.80	.79	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน			
3.1 การได้รับปริมาณภาระงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสม	3.10	.78	ปานกลาง
3.2 การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ	3.23	.79	ปานกลาง
3.3 การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.83	.76	ปานกลาง
3.4 การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.05	.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ
3.5 การได้ปรับปรุงและพัฒนางานให้สัมพันธ์กับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง	3.00	.78	ปานกลาง
รวม	3.04	.78	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
4.1 การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.53	.95	ปานกลาง
4.2 การมีโอกาสได้รับการขึ้นค่าจ้างตามความสามารถ	2.62	.99	ปานกลาง
4.3 การมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน	3.02	.79	ปานกลาง
4.4 การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากทีมผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	2.65	.82	ปานกลาง
4.5 การมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	2.78	.83	ปานกลาง
รวม	2.72	.86	ปานกลาง
5. ด้านความรับผิดชอบ			
5.1 การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเหมาะสมกับการทำงาน	3.08	.67	ปานกลาง
5.2 การมีอิสระตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	2.97	.66	ปานกลาง
5.3 การมีส่วนร่วมวางแผนในงานที่รับผิดชอบ	3.07	.69	ปานกลาง
5.4 การมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในงานที่รับผิดชอบ	3.23	.75	ปานกลาง
5.5 การทำงานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว	3.23	.56	ปานกลาง
รวม	3.12	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยจูงจูงใจรายด้าน เป็นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการทำงานได้แล้วเสร็จทันตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.35$) และน้อยที่สุดคือการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.12$)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลางยกเว้นการได้รับเกียรติบัตรหรือรางวัลตอบแทนจากหน่วยงานที่มีระดับการพอใจน้อย โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการใช้ความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาคือ การได้รับคำชมเชยในผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.97$) และน้อยที่สุดคือการได้รับเกียรติบัตรหรือรางวัลตอบแทนจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.45$)

3. ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมาคือ การได้รับปริมาณภาระงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.10$) และน้อยที่สุดคือการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.83$)

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมาคือ การมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 2.78$) และน้อยที่สุดคือการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.53$)

5. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำและเป็นทีปรึกษาในงานที่รับผิดชอบ และการทำงานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมาคือ การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.08$) และน้อยที่สุดคือการมีอิสระตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานใน ส่วนของปัจจัยอนามัยจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยอนามัย	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
1.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.37	.71	ปานกลาง
1.2 การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา	3.00	.92	ปานกลาง
1.3 การตกลงกันได้ด้วยดีเสมอ เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.13	.81	ปานกลาง
1.4 การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.43	.75	ปานกลาง
1.5 การได้รับความตั้งใจจากเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ	3.30	.81	ปานกลาง
รวม	3.25	.80	ปานกลาง
2. ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา			
2.1 การกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.15	.86	ปานกลาง
2.2 การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.13	.81	ปานกลาง
2.3 การมีจำนวนชั้นของการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.20	.73	ปานกลาง
2.4 การมีผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสามัคคี	3.22	.80	ปานกลาง
2.5 การมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม	3.17	.81	ปานกลาง
รวม	3.17	.80	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
3.1 การจัดสถานที่การทำงานไว้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	3.25	.68	ปานกลาง
3.2 การมีเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.13	.75	ปานกลาง
3.3 การมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.25	.73	ปานกลาง
3.4 การมีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.13	.72	ปานกลาง
3.5 การติดต่อสื่อสารด้วยความรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหา	3.12	.69	ปานกลาง
รวม	3.18	.71	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย	\bar{X}	S.D.	ระดับการ งูใจ
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ			
4.1 การมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติงาน	3.02	.73	ปานกลาง
4.2 การมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนถึงเกษียณอายุ	2.87	.93	ปานกลาง
4.3 การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอขององค์กร	2.98	.77	ปานกลาง
4.4 การเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับองค์กรอื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน	2.92	.77	ปานกลาง
4.5 การมีภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก	3.00	.80	ปานกลาง
รวม	2.96	.80	ปานกลาง
5. ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล			
5.1 การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ หน้าที่ความรับผิดชอบ	2.85	.78	ปานกลาง
5.2 การมีค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	2.42	.87	น้อย
5.3 การมีค่าจ้างเพิ่มเติมจากการทำงานล่วงเวลา	2.55	.89	ปานกลาง
5.4 การมีค่าจ้างที่เท่าเทียมกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน	2.53	.91	ปานกลาง
5.5 การมีสวัสดิการเพื่อเสริมรายได้ เช่น อาหารกลางวัน รถรับส่ง ที่พัก	2.85	.84	ปานกลาง
รวม	2.64	.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานในส่วนของปัจจัย
อนามัยรายด้านเป็นดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการงูใจปานกลาง โดยระดับการงูใจมากที่สุดคือการให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ การมีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$) และน้อยที่สุดคือการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$)

2. ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการมีผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสามัคคี ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมา คือ การมีจำนวนชั้นของการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.20$) และน้อยที่สุดคือการจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.13$)

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการจัดสถานที่การทำงานไว้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย และการมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) รองลงมาคือ การมีเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการมีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.13$) และน้อยที่สุดคือการติดต่อสื่อสารด้วยความรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.12$)

4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมาคือ การมีภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.00$) และน้อยที่สุดคือการมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนถึงเกษียณอายุ ($\bar{X} = 2.87$)

5. ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับการพอใจปานกลาง ยกเว้นการมีค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวที่มีระดับการพอใจน้อย โดยระดับการพอใจมากที่สุดคือการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีสวัสดิการเพื่อเสริมรายได้ เช่น อาหารกลางวัน รถรับส่ง ที่พัก ($\bar{X} = 2.85$) รองลงมาคือ การมีค่าจ้างเพิ่มเติมจากการทำงานล่วงเวลา ($\bar{X} = 2.55$) และน้อยที่สุดคือการการมีค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ($\bar{X} = 2.42$)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการพอใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับการพอใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร การศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะของที่พักอาศัยดังปรากฏในตารางที่ 4.5 – 4.13

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S. D.	t test	P value
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	7	14.00	3.651	-2.465*	0.017
	หญิง	53	16.66	2.549		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	7	11.86	4.180	-2.377*	0.021
	หญิง	53	14.28	2.273		
ด้านลักษณะของงาน	ชาย	7	11.57	3.910	-3.664*	0.001
	หญิง	53	15.70	2.643		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน	ชาย	7	12.43	4.036	-0.958	0.342
	หญิง	53	13.75	3.368		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	7	14.57	2.370	-1.046	0.300
	หญิง	53	15.72	2.762		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ชาย	7	15.43	3.952	-0.723	0.473
	หญิง	53	16.34	3.025		
ด้านนโยบายการบริหารและการ ปกครองบังคับบัญชา	ชาย	7	15.00	3.055	-0.736	0.465
	หญิง	53	15.98	3.343		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ชาย	7	16.29	2.563	0.372	0.711
	หญิง	53	15.83	3.093		
ความมั่นคงในอาชีพ	ชาย	7	11.71	3.817	-2.782*	0.007
	หญิง	53	15.19	3.013		
ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล	ชาย	7	13.29	4.271	0.065	0.949
	หญิง	53	13.19	3.664		

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานเพศหญิง มีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน
มากกว่าเพศชายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของ
งาน และด้านความมั่นคงในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง
กัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	52.310	4	13.078	1.757	.151
	ในกลุ่ม	409.340	55	7.443		
	รวม	461.650	59			
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	38.000	4	9.500	1.405	.245
	ในกลุ่ม	372.000	55	6.764		
	รวม	410.000	59			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	50.374	4	12.594	1.359	.260
	ในกลุ่ม	509.809	55	9.269		
	รวม	560.183	59			
ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	47.474	4	11.868	1.003	.414
	ในกลุ่ม	650.926	55	11.835		
	รวม	698.400	59			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	17.429	4	4.357	.569	.686
	ในกลุ่ม	421.155	55	7.657		
	รวม	438.583	59			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	53.481	4	13.370	1.411	.243
	ในกลุ่ม	521.252	55	9.477		
	รวม	574.733	59			
ด้านนโยบายการบริหารและ การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	25.481	4	6.370	.567	.687
	ในกลุ่ม	617.452	55	11.226		
	รวม	642.933	59			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.657	4	4.914	.521	.720
	ในกลุ่ม	518.526	55	9.428		
	รวม	538.183	59			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	51.848	4	12.962	1.224	.311
	ในกลุ่ม	582.336	55	10.588		
	รวม	634.183	59			
ด้านรายได้และประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	8.062	4	2.015	.139	.967
	ในกลุ่ม	799.538	55	14.537		
	รวม	807.600	59			

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตั้งใจของปัจจัยงูใจในการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการตั้งใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับการตั้งใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.329	2	7.165	.913	.407
	ในกลุ่ม	447.321	57	7.848		
	รวม	461.650	59			
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.379	2	1.690	.237	.790
	ในกลุ่ม	406.621	57	7.134		
	รวม	410.000	59			

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	24.402	2	12.201	1.298	.281
	ในกลุ่ม	535.782	57	9.400		
	รวม	560.183	59			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.991	2	9.996	.840	.437
	ในกลุ่ม	678.409	57	11.902		
	รวม	698.400	59			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	21.968	2	10.984	1.503	.231
	ในกลุ่ม	416.615	57	7.309		
	รวม	438.583	59			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	28.027	2	14.013	1.461	.241
	ในกลุ่ม	546.706	57	9.591		
	รวม	574.733	59			
ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	97.398	2	48.699	5.088*	.009
	ในกลุ่ม	545.535	57	9.571		
	รวม	642.933	59			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	44.853	2	22.426	2.591	.084
	ในกลุ่ม	493.330	57	8.655		
	รวม	538.183	59			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	28.238	2	14.119	1.328	.273
	ในกลุ่ม	605.945	57	10.631		
	รวม	634.183	59			
ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	33.719	2	16.860	1.242	.297
	ในกลุ่ม	773.881	57	13.577		
	รวม	807.600	59			

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานของปัจจัยเชิงจิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ดังปรากฏในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตั้งใจเป็นรายคู่จำแนกตามด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

นโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย
		15.13	17.15	12.33
โสด	15.13	-2.025*		2.796
สมรส	17.15			-4.821*
หม้าย	12.33			

จากตารางที่ 4.8 พบว่าด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับการตั้งใจมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการตั้งใจของปัจจัยตั้งใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามจำนวนบุตร

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับการตั้งใจของปัจจัยตั้งใจในการทำงาน จำแนกตามจำนวนบุตร

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.405	3	4.135	.515	.673
	ในกลุ่ม	449.245	56	8.022		
	รวม	461.650	59			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.668	3	2.889	.403	.751
	ในกลุ่ม	401.332	56	7.167		
	รวม	410.000	59			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	45.688	3	15.229	1.658	.187
	ในกลุ่ม	514.495	56	9.187		
	รวม	560.183	59			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	52.755	3	17.585	1.525	.218
	ในกลุ่ม	645.645	56	11.529		
	รวม	698.400	59			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	30.438	3	10.146	1.392	.255
	ในกลุ่ม	408.145	56	7.288		
	รวม	438.583	59			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	40.774	3	13.591	1.425	.245
	ในกลุ่ม	533.959	56	9.535		
	รวม	574.733	59			
ด้านนโยบายการบริหารและ การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	70.489	3	23.496	2.299	.087
	ในกลุ่ม	572.444	56	10.222		
	รวม	642.933	59			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.635	3	5.878	.632	.597
	ในกลุ่ม	520.548	56	9.296		
	รวม	538.183	59			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	44.152	3	14.717	1.397	.253
	ในกลุ่ม	590.032	56	10.536		
	รวม	634.183	59			
ด้านรายได้และประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	25.367	3	8.456	.605	.614
	ในกลุ่ม	782.233	56	13.968		
	รวม	807.600	59			

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีระดับการง้อใจของปัจเจกบุคคล
ในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับการง้อใจของปัจเจกบุคคลในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท เมย์เซย์ เวนท์รา (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับการง้อใจของปัจจัยง้อใจในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา
สูงสุด

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.322	3	5.441	.684	.565
	ในกลุ่ม	445.328	56	7.952		
	รวม	461.650	59			
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	11.381	3	3.794	.533	.662
	ในกลุ่ม	398.619	56	7.118		
	รวม	410.000	59			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.659	3	3.886	.397	.756
	ในกลุ่ม	548.524	56	9.795		
	รวม	560.183	59			
ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.720	3	9.240	.772	.515
	ในกลุ่ม	670.680	56	11.97 6		
	รวม	698.400	59			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.805	3	1.602	.207	.891
	ในกลุ่ม	433.779	56	7.746		
	รวม	438.583	59			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.557	3	2.852	.282	.838
	ในกลุ่ม	566.177	56	10.11 0		
	รวม	574.733	59			
ด้านนโยบายการบริหารและ การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.196	3	2.732	.241	.867
	ในกลุ่ม	634.738	56	11.33 5		
	รวม	642.933	59			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.659	3	4.553	.486	.693
	ในกลุ่ม	524.524	56	9.367		
	รวม	538.183	59			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	35.485	3	11.828	1.106	.354
	ในกลุ่ม	598.698	56	10.691		
	รวม	634.183	59			
ด้านรายได้และประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	44.601	3	14.867	1.091	.360
	ในกลุ่ม	762.999	56	13.625		
	รวม	807.600	59			

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับการง้อใจของปัจเจกใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.6 ผลการเปรียบเทียบระดับการง้อใจของปัจเจกใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับการง้อใจของปัจเจกใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.014	3	3.005	.372	.774
	ในกลุ่ม	452.636	56	8.083		
	รวม	461.650	59			
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.352	3	.784	.108	.955
	ในกลุ่ม	407.648	56	7.279		
	รวม	410.000	59			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	26.535	3	8.845	.928	.433
	ในกลุ่ม	533.648	56	9.529		
	รวม	560.183	59			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.532	3	3.511	.286	.835
	ในกลุ่ม	687.868	56	12.283		
	รวม	698.400	59			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.215	3	.072	.009	.999
	ในกลุ่ม	438.368	56	7.828		
	รวม	438.583	59			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.700	3	6.233	.628	.600
	ในกลุ่ม	556.033	56	9.929		
	รวม	574.733	59			
ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	26.484	3	8.828	.802	.498
	ในกลุ่ม	616.450	56	11.008		
	รวม	642.933	59			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.180	3	7.393	.802	.498
	ในกลุ่ม	516.003	56	9.214		
	รวม	538.183	59			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.318	3	.773	.068	.976
	ในกลุ่ม	631.865	56	11.283		
	รวม	634.183	59			
ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	41.693	3	13.898	1.016	.392
	ในกลุ่ม	765.907	56	13.677		
	รวม	807.600	59			

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับการง้อใจของปัจเจก
ง้อใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.7 ผลการเปรียบเทียบระดับการง้อใจของปัจเจกง้อใจในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.245	2	.123	.015	.985
	ในกลุ่ม	461.405	57	8.095		
	รวม	461.650	59			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.380	2	2.190	.308	.736
	ในกลุ่ม	405.620	57	7.116		
	รวม	410.000	59			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.104	2	9.552	1.006	.372
	ในกลุ่ม	541.079	57	9.493		
	รวม	560.183	59			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.939	2	4.470	.370	.693
	ในกลุ่ม	689.461	57	12.096		
	รวม	698.400	59			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.354	2	1.677	.220	.804
	ในกลุ่ม	435.230	57	7.636		
	รวม	438.583	59			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.920	2	3.460	.347	.708
	ในกลุ่ม	567.813	57	9.962		
	รวม	574.733	59			
ด้านนโยบายการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.670	2	2.335	.209	.812
	ในกลุ่ม	638.263	57	11.198		
	รวม	642.933	59			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.683	2	1.842	.196	.822
	ในกลุ่ม	534.500	57	9.377		
	รวม	538.183	59			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	17.515	2	8.758	.809	.450
	ในกลุ่ม	616.668	57	10.819		
	รวม	634.183	59			
ด้านรายได้และประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	23.284	2	11.642	.846	.434
	ในกลุ่ม	784.316	57	13.760		
	รวม	807.600	59			

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจใน
การทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.8 ผลการเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท เมย์เซย์ เวนท์รา (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามที่พักอาศัย

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามที่พักอาศัย

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.205	3	3.068	.380	.768
	ในกลุ่ม	452.445	56	8.079		
	รวม	461.650	59			
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	14.136	3	4.712	.667	.576
	ในกลุ่ม	395.864	56	7.069		
	รวม	410.000	59			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	32.482	3	10.827	1.149	.337
	ในกลุ่ม	527.701	56	9.423		
	รวม	560.183	59			
ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.195	3	3.398	.277	.842
	ในกลุ่ม	688.205	56	12.289		
	รวม	698.400	59			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	31.754	3	10.585	1.457	.236
	ในกลุ่ม	406.829	56	7.265		
	รวม	438.583	59			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.270	3	6.757	.682	.567
	ในกลุ่ม	554.463	56	9.901		
	รวม	574.733	59			
ด้านนโยบายการบริหารและ การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	28.715	3	9.572	.873	.461
	ในกลุ่ม	614.219	56	10.968		
	รวม	642.933	59			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.411	3	1.470	.154	.927
	ในกลุ่ม	533.772	56	9.532		
	รวม	538.183	59			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	55.991	3	18.664	1.808	.156
	ในกลุ่ม	578.192	56	10.325		
	รวม	634.183	59			
ด้านรายได้และประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	34.159	3	11.386	.824	.486
	ในกลุ่ม	773.441	56	13.811		
	รวม	807.600	59			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานที่มีลักษณะของที่พักอาศัยแตกต่างกันมีระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการทำงานซึ่งมีผู้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 17 คนสรุปได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัจจัยงูใจ		
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	12	70.5
- ควรให้ทุกคนมีความภูมิใจในหน้าที่ ๆ ได้รับ		
- ควรมีการพัฒนาจากภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น		
- ควรมีการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้น		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
<p>1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรให้ปฏิบัติทุก ๆ อย่างให้เหมือนกัน - ควรสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลที่เราทำงานด้วยเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ 	7	41.1
<p>1.3 ด้านลักษณะของงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรให้พนักงานได้ทำงานตรงกับสายงาน - ควรปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน 	7	41.1
<p>1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลตามความสามารถ ความเอาใจใส่ และความเข้าใจในงาน 	5	29.4
<p>1.5 ด้านความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน - ควรจัดทำขั้นตอนในการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานจริง - ควรสร้างในคนทำงานโดยให้ความรู้ สอนงาน ตามความเหมาะสม 	8	47.0
<p>2. ปัจจัยอนามัย</p>		
<p>1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดี - หัวหน้างานไม่มีปัญหาและให้ความเป็นกันเองและตอบคำถามอย่างชัดเจนถูกต้อง - เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน เห็นอกเห็นใจกัน สามารถทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 	10	58.8
<p>1.2 ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการบริหารไม่ชัดเจน และการปกครองไม่เข้มแข็งพอ 	6	35.2
<p>1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดสภาพแวดล้อมให้บรรยากาศดีกว่านี้ให้เหมาะสมกับงาน ดูเป็นระเบียบเรียบร้อย 	8	47.0
<p>1.4 ความมั่นคงในอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานมีหลักประกันที่แน่นอน 	7	41.1

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
<p>1.5 ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการในสถานการณ์ปัจจุบัน - พนักงานที่ผ่านทดลองงาน ควรมีการปรับฐานเงินเดือนและปรับเป็นแบบรายเดือน - ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามจริง คู่สมรส-บุตร สามารถใช้สิทธิรักษาพยาบาลได้ตามสมควร - ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามจริง คู่สมรส-บุตร สามารถใช้สิทธิรักษาพยาบาลได้ตามสมควร 	10	58.8

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล คิดเป็นร้อยละ 58.8 และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานคิดเป็นร้อยละ 29.4

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด” ได้สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายวันในฝ่ายผลิตของบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 74 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 62 คน โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 60 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.8 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับรายได้อยู่ในช่วง 4,000 – 5,999 บาท และอาศัยอยู่หอพักหรือบ้านเช่า

1.3.2 ระดับการงูใจของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด

ในภาพรวมพบว่าปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับการงูใจปานกลาง ($\bar{X}=3.04$) โดยทั้ง 2 ปัจจัย คือปัจจัยงูใจ และปัจจัยอนามัยมีระดับการงูใจปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.99$ และ $\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยงูใจเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการงูใจปานกลาง โดยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) ส่วนปัจจัยอนามัยพบว่าทุกด้านมีระดับการงูใจปานกลาง โดยมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.25$) โดยแต่ละปัจจัยเรียงลำดับระดับการงูใจจากมากไปน้อยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ปัจจัยงูใจ

(1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ระดับการงูใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การทำงานได้แล้วเสร็จทันตามเป้าหมาย ($\bar{X}=3.42$)

(2) ด้านความรับผิดชอบ ระดับการงูใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำและเป็นทีปรึกษาในงานที่รับผิดชอบ และการทำงานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=3.23$)

(3) ด้านลักษณะของงาน ระดับการงูใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.23$)

(4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับการงูใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.12$)

(5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับการงูใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X}=3.02$)

2) ปัจจัยอนามัย

(1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ระดับการจงใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.43$)

(2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับการจงใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การจัดสถานที่การทำงานไว้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย และการมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.25$)

(3) ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ระดับการจงใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสามัคคี ($\bar{X}=3.22$)

(4) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ระดับการจงใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.02$)

(5) ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล ระดับการจงใจมากที่สุดในด้านนี้ คือ การมีสวัสดิการเพื่อเสริมรายได้ เช่น อาหารกลางวัน รถรับส่ง ที่พัก และการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.85$)

1.3.3 การเปรียบเทียบระดับการจงใจของปัจจัยจงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบระดับการจงใจของปัจจัยจงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี อายุ จำนวนบุตร ของพนักงาน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ที่พักอาศัยแตกต่างกันมีระดับการจงใจของปัจจัยจงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการจงใจของปัจจัยจงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปดังนี้

1) พนักงานเพศหญิง มีระดับการจงใจของปัจจัยจงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และความมั่นคงในอาชีพมากกว่าเพศชาย

2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับการจงใจของปัจจัยจงใจในการทำงานในด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและหม้าย

1.4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

จากคำถามปลายเปิดที่ได้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากพนักงานรายวันของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวนทั้งสิ้น 17 คนจากจำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.97 นั้น ปรากฏว่ามีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด” มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ทั้งในในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีระดับการจูงใจปานกลางอาจเป็นเพราะการบริหารของบริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัดใกล้เคียงกับการบริหารของบริษัทขนาดเดียวกันในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน จึงทำให้ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีระดับการจูงใจปานกลางเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมของครูสอนวิชาหลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง 5 แห่งอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของปิยะนุช นรินทร์ (2545) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่พบว่าพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ผลการศึกษาของอรัญญา เจริญกุล (2546) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก และผลการศึกษาของสุริดา เภาวิเศษ (2546) ที่พบว่า พนักงานในบริษัท ชัยนันท์ อีควิปเมนท์ จำกัด มีองค์ประกอบของแรงจูงใจทั้ง 2 ด้านคือ ด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจเจกบุคคลในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.2.1 พนักงานเพศหญิง มีระดับการจูงใจของปัจเจกบุคคลในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ มากกว่าเพศชายอาจเป็นเพราะ พนักงานรายวันส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายอีกทั้งบริษัทได้ให้สิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติหน้าที่ และรวมถึงการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้เกิดความแข่งขันและสนใจในปัจเจกบุคคลต่าง ๆ ระหว่างพนักงานเพศหญิงด้วยกันมากกว่าพนักงานเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาร่วมกันของจันท์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ที่พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีปัจเจกบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน

2.2.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับการจูงใจของปัจเจกบุคคลในการทำงานด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา มากกว่าสถานภาพโสดและหม้าย อาจเป็นเพราะการที่พนักงานมีภาระและสถานภาพที่เปลี่ยนไปทำให้มีความคิดเห็นและระดับแรงจูงใจที่มากขึ้น และมีมุมมองในการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันท์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ที่พบว่าครูที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจเจกบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.3 พนักงานที่มีอายุ จำนวนบุตร อายุการทำงาน รายได้ การศึกษาสูงสุด และที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจเจกบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะด้วยความสัมพันธ์ที่ติระหว่างพนักงานรายวัน ในบริษัทและการคัดเลือกพนักงานของบริษัทที่มีอายุและลักษณะการดำรงชีวิตที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้พฤติกรรมของพนักงานใกล้เคียงกันไม่เกิดความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันท์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ที่พบว่าครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาวิชาที่สอนต่างกันมีปัจเจกบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดการบริหารที่ชัดเจนมีระบบการเพิ่มระดับตำแหน่งการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ตามความสามารถของพนักงาน

3.1.2 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาองค์กรและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง

3.1.3 ผู้บริหารควรมีหลักปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นธรรม และมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อลูกน้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงาน

3.1.4 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ ระบบการทำงานและวางแผนให้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน

3.1.5 ผู้บริหารควรมีการจัดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนให้ชัดเจน สร้างขั้นตอนในการทำงานให้ทันสมัย สร้างให้คนทำงาน โดยให้ความรู้ สอนงาน ตามความเหมาะสม

3.1.6 ผู้บริหารควรมีการสร้างสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา และรับฟังข้อคิดเห็นของร่วมงาน เช่นการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร

3.1.7 ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีสวัสดิการที่ดีขึ้น มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงาน มีหลักประกันที่แน่นอน เช่น เงินกองทุน เงินสะสมเมื่อเกษียณอายุ บริษัทมีหลักประกันที่ดี มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีการลงทุนใหม่ๆ อยู่เสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานอื่นของบริษัท เมย์เซย์ เวนทู ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแยกตามฝ่ายและระดับตำแหน่งในการทำงาน

3.2.2 ควรมีการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มี ลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อให้ได้ผลที่แท้จริงในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารต่อไป

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤติยาภรณ์ จิระบลกิจ (2545 : 23) **ความพึงพอใจของลูกค้าประเภทธุรกิจต่อการให้บริการของบริษัทเทคโนโลยีเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)** สารานุกรมวิชาชีพบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ 2545
- กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
- กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อุษยา (2545) **หลักสูตรการบริหารธุรกิจบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542) **การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาหลักสูตรระยะสั้น** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 15-16) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2548
- จิราศาสตร์ ไชยเลิศ (2540) **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
- ถวิล ชาราโกชน์และศรีณย์ คำริสุข (2541) **จิตวิทยาทั่วไป** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์
- เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540) **พฤติกรรมองค์การ** กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- นพพล ศรีวะรมย์ (2546) **การจัดการ : ทฤษฎีและกรณีศึกษา** กรุงเทพมหานคร : อرنิชฐการพิมพ์
- นรา สมประสงค์ (2536) **หน่วยที่ 6 พฤติกรรมส่วนบุคคลและกลุ่มในองค์กร** ใน เอกสารการสอน **ชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา** หน้า 136 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- นิตยา สมบูรณ์พูนผล (2548) **แรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทการایشยามรับเบอร์ จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**
- บุญเลิศ เกื้ออนันต์ (2543) **สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ งานค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**
- ปิยะนุช นรินทร์ (2545) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 มหาสารคาม มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**
- พิทยา บวรวัฒนา (2541) **รัฐประศาสนศาสตร์: ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1887 – ค.ศ.1970) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
- ภาวนา คำเจริญ (2545) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คุณลักษณะงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรม รีเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ททแอนด์สปา ตามรูปแบบงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**
- ภิญโญ สาธร (2526) **หลักการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา**
- ราณี อธิชัยกุล (2543) **หน่วยที่ 5 การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์การ ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**
- วัลลก แดงใหญ่ (2542) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของอาจารย์ในโรงเรียน เหล่าสังกัด กองทัพบก ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**
- วิเชียร วิทญูตม (2549) **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**
- วิมลรัตน์ ค้อยสำราญ (2546) **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541) **พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์**
- สมพร เพ็ญจันทร์ (2547) **แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สมยศ นาวิการ (2540) **ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พินเนส**

- สารทิ เข้มสาย (2538 : 38) **รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของพนักงานต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสาขาในภาค 2**
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการ
 วิเคราะห์และวางแผนทางสังคมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์ 2538
- สุธิดา เกาพิเศษ (2546) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์ อีควิปเมนท์**
จำกัด กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริกบัณฑิตวิทยาลัย
- สุพัฒน์ ลิโรต (2544) **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบิน**
เชียงใหม่ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่
- สุศรี ส่งเสริมสุจริต (2543) **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน :**
กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท เอมิล อินค์สตรีส์ จำกัด การค้นคว้าอิสระ
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- โสภิตา เพ็ญทอง (2544) **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ**
โครงการหลวง การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่
- อรัญญา เจริญกุล (2546) **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)**
สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อำนาจ แสงสว่าง (2546) **จิตวิทยาอุตสาหกรรม** กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
 เกล้าพระนครเหนือ
- Decker, S., (1996) Modeling Information Agents: Advertisement, Organizational Roles, and
 Dynamic Behavior
- Domjan (1996) Domjan, Micle Management 7nd ed. Tokyo : McGraw-Hill
- Gawel, Joseph E. (1997) Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs.
 Washingto, DC : ERIC Vlearinghouse on Assesment and Evaluation
- Hebb, Donale O. (2000) Experimental Psychology 2nd ed. New York
- Huber (1996) Martinez-Bilbao, M. and R.E. Huber. 1996. The activation of beta-galactosidase
 (E.coli) By Mg²⁺ at lower pH values.
 Biochem. Cell Boil

Marquis and Huston (1996) Bassie L. Marquis and Carol J. Huston Leadership Roles and
Management Functions in Nursing : Theory & Application

Mott (1996) Mott, N.F. and Massey, H.S.W. The Theory of Atomic Collisions, 3rd ed. Oxford,
Clarendon Press, 1996

Solomon (1996) Michael R. Solomon, Consumer Behavior, 3d ed. (Englewood Cliffs, N.J. :
Prentice-Hall International, Inc., 1996)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ-สกุล คุณมนตรี ศรีภมร
 วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต
 สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกผลิต 1
 บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด
2. ชื่อ-สกุล คุณสหายศ พรหมสกุลวัฒนา
 วุฒิการศึกษา ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
 สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
 ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโสการวางแผนการผลิต
 บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด
3. ชื่อ-สกุล คุณธีรศักดิ์ บุญครอบ
 วุฒิการศึกษา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกทรัพยากรมนุษย์
 บริษัท เมย์เซย์ เวนท์ร่า (ไทยแลนด์) จำกัด

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง บั๊จจัญใจในกาทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เมย์เซย์ เวนทูร่า (ประเทศไทย) จำกัด

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 บั๊จจัญใจในกาทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบั๊จจัญใจในกาทำงาน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 20 ปี 20-25 ปี
 26-30 ปี 31-35 ปี
 36 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ โสด สมรส
 หย่า หม้าย
 อื่น ๆ ระบุ.....
4. จำนวนบุตร 1 คน 2 คน
 3 คน มากกว่า 3 คน ระบุ.....
 ไม่มีบุตร

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.
 อนุปริญญาหรือ ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี อื่น ๆ ระบุ.....

6. อายุการทำงานในบริษัท แม็สเซย์ เวนทูร่า (ไทยแลนด์) จำกัด

- น้อยกว่า 1 ปี 1 ปี
 2 ปี 3 ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 4,000 บาท 4,000 – 5,999 บาท
 6,000 – 7,999 บาท 8,000 – 9,999 บาท
 ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป

8. ลักษณะของที่พักอาศัย

- บ้านของพ่อแม่ บ้านของตนเอง
 บ้านของญาติ หอพัก / บ้านเช่า
 อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน						
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าแต่ละข้อความ สามารถจูงใจให้ท่านต้องการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่องต่อ 1 คำถาม						
ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการจูงใจ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1	การมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน					
1.2	การทำงานได้แล้วเสร็จทันตามเป้าหมาย					
1.3	การได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
1.4	การได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานซึ่งทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
1.5	การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ					
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1	การได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ					
2.2	การได้รับคำชมเชยในผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
2.3	การได้รับเกียรติบัตรหรือรางวัลตอบแทนจากหน่วยงาน					
2.4	การได้รับโอกาสเป็นตัวแทนของหน่วยงานในโอกาสต่าง ๆ					
2.5	การที่บุคคลทั่วไปให้การยอมรับในหน้าที่การงานของท่าน					
3.	ด้านลักษณะของงาน					
3.1	การได้รับปริมาณภาระงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสม					
3.2	การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ					
3.3	การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.4	การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน					
3.5	การได้ปรับปรุงและพัฒนางานให้สัมพันธ์กับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง					
4.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
4.1	การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
4.2	การมีโอกาสได้รับการขึ้นค่าจ้างตามความสามารถ					
4.3	การมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน					
4.4	การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากทีมผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง					
4.5	การมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน						
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าแต่ละข้อความ สามารถจูงใจให้ท่านต้องการทำงานมากขึ้นเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่องต่อ 1 คำถาม						
ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการจูงใจ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
5.	ด้านความรับผิดชอบ					
5.1	การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเหมาะสมกับการทำงาน					
5.2	การมีอิสระตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
5.3	การมีส่วนร่วมวางแผนในงานที่รับผิดชอบ					
5.4	การมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาในงานที่รับผิดชอบ					
5.5	การทำงานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว					
6.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
6.1	การมีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					
6.2	การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา					
6.3	การตกลงกันได้ด้วยดีเสมอ เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
6.4	การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
6.5	การได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ					
7.	ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา					
7.1	การกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
7.2	การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
7.3	การมีจำนวนชั้นของการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
7.4	การมีผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสามัคคี					
7.5	การมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม					
8.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
8.1	การจัดสถานที่การทำงานไว้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย					
8.2	การมีเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
8.3	การมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
8.4	การมีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
8.5	การติดต่อสื่อสารด้วยความรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหา					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน						
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าแต่ละข้อความ สามารถจูงใจให้ท่านต้องการทำงานมาน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่องต่อ 1 คำถาม						
ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการจูงใจ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9.	ความมั่นคงในอาชีพ					
9.1	การมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติงาน					
9.2	การมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนถึงเกษียณอายุ					
9.3	การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอขององค์กร					
9.4	การเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
9.5	การมีภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก					
10.	ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล					
10.1	การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ					
10.2	การมีค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
10.3	การมีค่าจ้างเพิ่มเติมจากการทำงานล่วงเวลา					
10.4	การมีค่าจ้างที่เท่าเทียมกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
10.5	การมีสวัสดิการเพื่อเสริมรายได้ เช่น อาหารกลางวัน รถรับส่ง ที่พัก					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

- 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....
.....
.....
- 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....
.....
.....
- 3. ด้านลักษณะของงาน.....
.....
.....
- 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....
.....
.....
- 5. ด้านความรับผิดชอบ.....
.....
.....
- 6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....
.....
.....
- 7. ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา.....
.....
.....
- 8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....
.....
.....
- 9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ.....
.....
.....
- 10. ด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล.....
.....
.....
- 11. ด้านอื่น ๆ
.....
.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางพิมพ์ปวีณ์ คุรุทบึงพร้าว
วันเดือนปีเกิด	21 มีนาคม 2511
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลนนทรี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พ.ศ. 2534
สถานที่ทำงาน	บริษัท เมย์เซย์ เวนทูรา (ไทยแลนด์) จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายบริหารจัดการ