แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

นายภักดิ์พงษ์ เที่ยงธรรม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2551

Working Motivation of Employees at Asia Pacific Agrochemical Company Limited Factory in Ratchaburi Province

Mr.Phakpong Tiengtham

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

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี
ชื่อและนามสกุล	นายภักดิ์พงษ์ เที่ยงธรรม
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 26 เดือน ส.ค. พ.ศ. 2552

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน
บริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี
ผู้ศึกษา นายภักดิ์พงษ์ เที่ยงธรรม **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี (3) เสนอแนะแนวทางในการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีเพื่อไปสู่การนำความสามารถของลูกจ้างออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลิตสินค้าได้ในปริมาณตามที่ต้องการและมีคุณภาพ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำนวน 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่าเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า 3) ค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย 6)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) เป้าหมาย และนโยบายของบริษัท 8) บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทอสอบค่าที วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลางได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า ค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การยอมรับยกย่องชมเชย เป้าหมายและนโยบายของบริษัท บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) ลูกจ้างประจำโรงงาน มีลักษณะบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่และระดับรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ควรแนะนำผู้บริหารปรับปรุงคือ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ในเรื่องของค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันซึ่งมีระดับแรงจูงใจที่ต่ำ($\overline{X}$=2.74) ส่วนระดับแรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล($\overline{X}$=3.45)ปัจจัยในด้านนี้เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ลูกจ้างประจำโรงงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับทางบริษัท ควรส่งเสริมปัจจัยด้านนี้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ได้ ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ เป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สั่งสอน ความรู้วิชาการในการทำวิจัย การค้นคว้าอิสระนี้เป็นอย่างดีเสมอมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอขอบพระคุณลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกคน ที่ได้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ของผู้วิจัยที่เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันนี้จนสำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจเป็นอย่างดียิ่ง

ภักดิ์พงษ์ เที่ยงธรรม

เมษายน 2552

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 3

กรอบแนวคิดการวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 5

ขอบเขตการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ 9

การบริหารจัดการของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด 22

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 28

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 33

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 34

การเก็บรวบรวมข้อมูล 36

การวิเคราะห์ข้อมูล 36

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป 38
ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 41
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปต่อแรงจูงใจในการทำงาน 51
ตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 66
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 70
สรุปการวิจัย 70
อภิปรายผล 76
ข้อเสนอแนะ 78
บรรณานุกรม 80
ภาคผนวก 83
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 84
ข แบบสอบถาม 86
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 96
ประวัติผู้ศึกษา 99

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี X และทฤษฎีY โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของคนสองประเภท 21
ตารางที่ 3.1 ตัวชี้วัดคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 35
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี 39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า 43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ 44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านการยอมรับยกย่องชมเชย 46
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 47
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแป ซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 49

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจทั้ง 8 ด้านของ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี 50

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ 51

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ 53

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส 55

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา 57

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ 61
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามระดับรายได้ 64
ตารางที่ 4.18 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 66

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4
ภาพที่ 2.1 สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม 12
ภาพที่ 2.2 กระบวนการรักษาสมดุลของร่างกาย 16
ภาพที่ 2.3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ 19
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การ ของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด 22
ภาพที่ 2.5 กระบวนการผลิตสินค้าของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด 37

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจากลูกจ้างประจำบริษัท โดยผู้บริหารของบริษัท ต้องมีนโยบายสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้องตรงความต้องการของลูกจ้างประโรงงานของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจที่จะนำมาพิจารณาวิเคราะห์ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ อันจะทำให้ลูกจ้างประจำบริษัททำงานด้วยความพึงพอใจ ทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ปัจจัยที่ต้องนำมาแก้ไข พัฒนาเสริมเสริมได้แก่ ผลสำเร็จของงาน การยอมรับผลงานที่สำเร็จนั้น การทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าการเจริญเติบโต นโยบายการบริหารของบริษัท การควบคุมการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่สำคัญในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่จะผลักดันให้ลูกจ้างต้องการที่จะทำงานหรือทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีแรงจูงใจที่ดี ลูกจ้างที่ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ทำงานอย่างมีพลัง มีชีวิตชีวา มีความทุ่มเทขยันขันแข็ง แต่ขณะเดียวกันลูกจ้างบางคนมีความรู้สึกหมดไฟ ขี้เกียจ ไม่อยากทำงาน ทำงานแค่ตามหน้าที่ ผ่านไปวันๆ เฉื่อยชา ขาดความเอาใจใส่ในงานที่ทำและไม่ได้สนใจว่างานที่ตนเองปฏิบัติผลจะออกมาเป็นอย่างไร ซึ่งพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของแต่ละคน มีทั้งผลมาจากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจจากภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ขององค์การที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ เช่น การทำงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี พนักงานทำงานด้วยความเบื่อหน่าย มีการหยุด ลาและขาดงานบ่อยครั้ง ลูกจ้างมีอายุงานที่สั้น ผลผลิตในการทำงานไม่มีการพัฒนาในแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ลูกจ้างขาดความเอาใจใส่ต่องานที่ทำให้เกิดการผลิตงานที่ขาดคุณภาพ มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในเรื่องเดิมๆ ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สามารถสร้างขึ้นได้หรือพัฒนาเสริมสร้างเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องสภาวะแรงจูงใจที่ตกต่ำของลูกจ้างประจำได้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

โรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเสนอแนะนำแก่ผู้บริหารของบริษัท ในการปรับปรุงเสริมสร้าง แก้ไขปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อให้ลูกจ้างประจำโรงงานภายในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือรับผิดชอบ พร้อมทั้งสร้างให้ลูกจ้างมีทัศนะคติที่ดีต่อองค์การ โดยเน้นในการปรับปรุงในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง รวมไปถึงการพัฒนาแรงจูงใจในทุกๆด้าน เพื่อให้ลูกจ้างประจำโรงงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ รวมไปถึงส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์การได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้อย่างเต็มความสามารถอันจะทำให้องค์การได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ได้บูรณาการใช้แนวคิด จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก และประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ ออกมาเป็นกรอบแนวคิด ตัวแปรต้น คือ ลักษณะของบุคคลและคุณสมบัติของแต่ละคน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) แบ่งเป็น

3.1.1 ปัจจัยพื้นฐาน

1) เพศ

2) อายุ

3) สถานภาพ

4) ระดับการศึกษา

5) ประสบการณ์การการทำงาน

6) หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่

7) ระดับรายได้

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจ

1) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า

3) ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์

4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

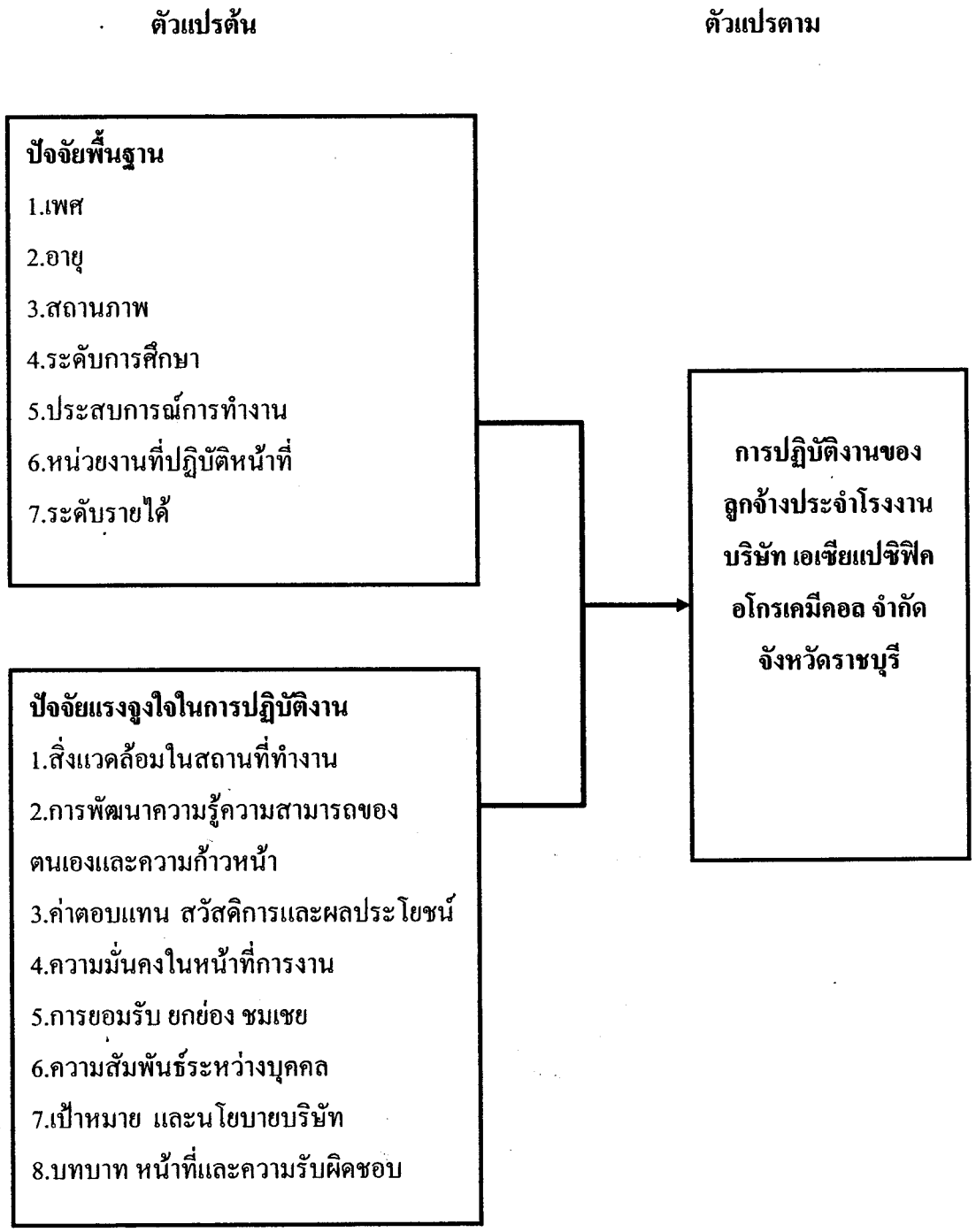
5) การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย

6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

7) เป้าหมาย และนโยบายของบริษัท

8) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก(Two – Factor Theory) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเป็นภาพ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัทเอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำ

4.2 ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

5.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง พนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำนวน 80 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple Random Sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ของ Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 67 คน จากจำนวนประชากร 80 คน

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ได้ศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ นำมาบูรณาการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจัย 8 ด้านดังต่อไปนี้

5.3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

5.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า

5.3.3 แรงจูงใจในปฏิบัติงานในเรื่อง ค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์

5.3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5.3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย

5.3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5.3.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องเป้าหมายและนโยบายของบริษัท

5.3.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรของบริษัทมีความต้องการหรือความเต็มใจ ที่จะทำงานให้แก่บริษัท ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เต็มพลังความสามารถ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ ตามแรงจูงใจที่ได้รับ อันได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง เป้าหมายและนโยบายของบริษัท อันจะทำให้เกิดผลสำฤทธิ์ของงาน และองค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรได้รับความสำคัญ หรือรางวัลเสริมสร้างกำลังใจ จากผลการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สร้างความจงรักภักดี เสมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6.2 ลูกจ้างประจำโรงงาน หมายถึง บุคคลที่ตกลงใจที่จะรับทำงานให้กับทาง โรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด และได้รับค่าจ้างจากทางบริษัทฯเป็นเงินเดือนประจำเดือน ประเภทงานที่รับจ้างทำแบ่งเป็น 8หน่วยงาน ได้แก่ 1.ผู้จัดการโรงงาน 2. ฝ่ายบุคคล/ธุรการ 3.ฝ่ายบรรจุ 4.แผนกควบคุมคุณภาพ 5.แผนกสโตร์สินค้า 6.แผนกบรรจุภัณฑ์ 7.แผนกซ่อมบำรุง 8.ฝ่ายขายและจัดซื้อ

6.3 บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด หมายถึง บริษัทที่ประกอบการค้าทางด้านเคมีทาง การเกษตร องค์การแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ โรงงานผลิตสินค้า จังหวัดราชบุรี และสำนักงานฝ่ายขาย ส่วนกรุงเทพมหานครฯ ประเภทสารเคมีที่ผลิตได้แก่ สารป้องกันกำจัดแมลง ,สารกำจัดวัชพืช,สารป้องกันกำจัดโรคพืช ,สารควบคุมการเจริญเติบโตของพืช

6.4 สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง ปัจจัยในเรื่องสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น ความเหมาะสมของที่ทำงาน ความเพียงพอของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน อาคารสถานที่ ที่พักผ่อน และความปลอดภัยในการทำงาน

6.5 การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า หมายถึง ปัจจัยในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า เช่น การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ และมีโอกาสไปดูงานนอกสถานที่

6.6 ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ หมายถึง ปัจจัยในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนที่ได้รับ ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ โบนัส เบี้ยขยัน ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และรางวัลต่างๆที่บริษัทจัดสรรให้

6.7 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ปัจจัยในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงาน เช่น ความมั่นคงในทางการเงินของบริษัท ความมีชื่อเสียงของบริษัท การทำงานที่สามารถทำได้จนเกษียณอายุ และบริษัทขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

6.8 การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย หมายถึง ปัจจัยในเรื่องการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำยกย่อง ชมเชย การรับฟังความคิดเห็นและการไว้วางใจให้ทำงานที่ยาก

6.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยสื่อสาร ปรึกษาปัญหาซึ่งกันและกัน และการช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกัน

6.10 เป้าหมาย และนโยบายของบริษัท หมายถึง ปัจจัยในเรื่องของเป้าหมาย และนโยบาย เช่น การมีส่วนร่วมในเรื่องของเป้าหมาย นโยบาย เป้าหมาย นโยบายมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจ เป้าหมายและนโยบายมีการปรับปรุงและเหมาะสมกับการทำงาน และมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6.11 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง ปัจจัยในเรื่องของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีอำนาจตัดสินใจในงานของตนเอง ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ และงานที่ทำมีความเหมาะสมกับความสามารถ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้ คือ

7.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจจะเป็นข้อมูลสำคัญให้ฝ่ายบริหารนำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

7.2 หน่วยงานอื่นๆที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจต่อไปได้

7.3 ใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยในเรื่องแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง จนกระทั่งการพัฒนาด้านแรงจูงใจของลูกจ้างอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. การบริหารจัดการของ บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญมากที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ในการดำเนินกิจกรรมภายในองค์การมีทั้งระบบงานและระบบคน สิ่งที่จะให้ให้มนุษย์หมดกำลังใจในการทำงานคือ องค์กรนั้นไม่มีการพัฒนาระบบคนให้ มีแรงกระตุ้นทำให้มนุษย์เกิดพลังในการทำงาน พร้อมทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพไปพร้อมๆกัน อันจะนำไปสู่ความประสบความสำเร็จขององค์การ ผู้วิจัยเองเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์การ ให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ให้ความร่วมมือในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยผู้บริหารองค์การเองต้องมีการมองเห็นผลสัมฤทธิ์ของการเสริมสร้างและพัฒนาแรงแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ อันจะนำพาให้องค์การเกิดความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1996) พัฒนาทฤษฎี สองปัจจัย โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง กว่า 200คน เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อกูลดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและเกิดความพยายามที่จะทำงาน เพราะรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้ผลผลิตของงาน เพิ่มมากขึ้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1.1 ผลสำเร็จของงาน

1.2 การยอมรับผลงานที่สำเร็จนั้น

1.3 การทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ความก้าวหน้า

1.6 การเจริญเติบโต

ปัจจัยกระตุ้นทั้ง 6 ประการเป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่พยายามพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นมักจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยกระตุ้นนี้ ซึ่งจะทำให้เขามีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยเกื้อกูล คือ องค์ประกอบที่ช่วยป้องกัน ความไม่พอใจในการทำงานของพนักงานปัจจัยเหล่านี้ ช่วยจูงใจให้พนักงานเพิ่มผลผลิตหรือพัฒนางาน ปัจจัยต่างๆได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารของบริษัท

2.2 การควบคุมการบังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน

2.6 ตำแหน่งหน้าที่

2.7 สภาพการทำงาน

2.9 เงินเดือน

2.10 ชีวิตส่วนตัว

จะสังเกตได้ว่าปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวจะมุ่งมั่นที่สภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานเลยปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของพนักงานสะดวกสบายขึ้น

ซโดโรว์และริกกาเบอก (Sdorow and Rickabaugh, 2002 : 327) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้น มีทิศทางและนำพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย

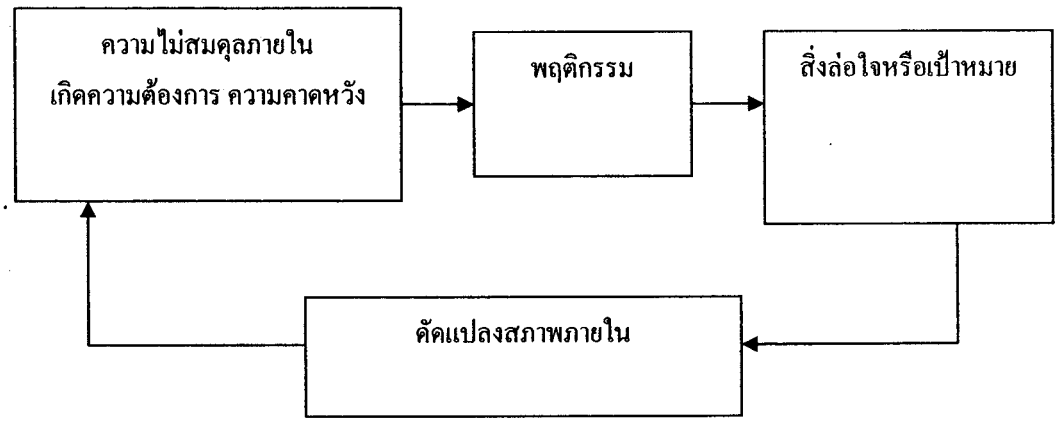
เวสเทน (Westen, 2002 : 335) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงขับที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมที่นำพาบุคคลไปสู่เป้าหมายบางอย่าง และหลีกเลี่ยงจากบางอย่าง

แบรี่ ซิลเวอร์สเตียน (Barry Silverstein, 2005 : 18) ลูกจ้างที่มีแรงจูงใจในการทำงาน คือ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์และอุทิศตนทำงานจนกลายเป็นบุคคลที่สร้างชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือแก่บริษัท และในความเป็นจริงนั้นก็เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่า บริษัทที่ประกอบไปด้วยลูกจ้างที่มีแรงจูงใจในการทำงาน มีอัตราการหมุนเวียนเข้า ออก ของลูกจ้างต่ำและมักจะมียอดขายและกำไรสูงกว่าคู่แข่ง ดังนั้นยิ่งสร้างแรงจูงใจแก่ลูกจ้างมากเท่าไร ผลิตภาพของลูกจ้างก็จะเพิ่มขึ้นเท่านั้น ดังนั้น การจูงใจลูกจ้าง จึงหมายถึงการยอมรับว่า ลูกจ้างมีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของบริษัทเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำหรับลูกจ้างที่ต้องการความเป็นเลิศในการทำงานและความภูมิใจในบริษัทที่ตนทำงาน การจูงใจลูกจ้างไม่ใช่การให้สิ่งที่พวกเขาไม่สมควรได้รับ ไม่ใช่ยัดเยียดผลประโยชน์หรือรางวัลต่างๆ เพื่อหวังจะให้ลูกจ้างทำงานนานขึ้นหรือยอมรับสภาพการทำงานที่ย่ำแย่

ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน(2540: 10) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่จะเป็นพลังและตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ณัฐวุฒิ สว่างแสง(2551) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้ แรงจูงใจหมายถึงเป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกายภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางให้ได้ ลักษณะดังกล่าวนี้นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนาหรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ แรงจูงใจมิได้มีสาเหตุมาจากความไม่สมดุลภายในร่างกายซึ่งอาจเรียกได้อีกลักษณะหนึ่งว่า “แรงขับ” เท่านั้นแต่อาจจะเกิดเนื่องจากแรงจูงใจภายนอกก็ได้ เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการความก้าวร้าว ความต้องการให้ประสบผลสำเร็จทางการเรียน ฯลฯ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 111-113) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ ซึ่งมีลักษณะดังนี้



ภาพที่ 2.1 สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม

ที่มา : ปรียาพร (2551: 112) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพ ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ

แต่ละคนจะเลือกพฤติกรรม เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

1. ถ้าบุคคลเกิดความสนใจในสิ่งใด ก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆและพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรมและวิชาการ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกัน คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูง จะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคม จะแตกต่างออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้น คนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่แตกต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ เช่น การแสดงออกของความไม่พอใจ เป็นต้น

8. แรงผลักดันที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมเหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อให้ได้เงินและชื่อเสียงความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2549: 167-169) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

"แรงจูงใจ" (Motivation) มาจากคำภาษาละติน คือ Movere ซึ่งหมายความถึง "เคลื่อนที่" (to move) จากจุดเริ่มต้นในความหมายของแรงจูงใจ Sdorow และ Rickabaugh (2002 : 327) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้น มีทิศทางและนำพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจจึงหมายถึงสิ่งที่เร้าหรือกระตุ้นอินทรีย์ให้มีพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย ส่วนการจูงใจ หมายถึง การใช้สิ่งล่อใจเพื่อให้ทำหน้าที่เร้าหรือกระตุ้นอินทรีย์ให้กระทำพฤติกรรมตามที่ปรารถนา ตัวอย่างของการจูงใจ เช่น การให้รางวัล การให้คำยกย่องชมเชย สิ่งล่อใจดังกล่าวจะกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ปรารถนาอย่างกระตือรือร้น

จากคำนิยาม จะเห็นได้ว่า เมื่อพูดถึงแรงจูงใจ จะมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. มีทิศทาง (Direction) ก็คือ วิธีการที่บุคคลได้พยายามที่จะกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมาย

2. มีความพยายาม (Effort) ก็คือ บุคคลได้พยายามอย่างหนักมากน้อยเพียงใดเพื่อให้บรรลุในเป้าหมาย

3. มีความคล่องตัว (Persistence) หมายความว่า บุคคลได้ใช้เวลาในการพยายามอย่างไม่ลดละ เพื่อไปสู่เป้าหมายยาวนานเพียงใด

ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลต้องการประสบความสำเร็จในการศึกษา แม้ว่าจะเรียนหนังสือไม่เก่ง บุคคลก็อาจจะให้วิธีการหลาย ๆ วิธี เช่น อ่านหนังสือมากขึ้น ถ้าไม่ได้ผลอาจหาบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียน ซึ่งเขาก็จะพยายามอย่างกนัก และใช้เวลาอย่างยาวนานในการพยายามอย่างไม่ลดละ เพื่อประสบความสำเร็จในการเรียนให้ได้ แรงจูงใจมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภทหลัก คือ แรงจูงใจทางชีววิทยา (Biological motives) แรงจูงใจทางการกระตุ้น (Stimulus motives) และแรงจูงใจทางสังคมที่เป็นการเรียนรู้ (Learned social motives)

1. แรงจูงใจทางชีววิทยา (Biological motives) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการความอบอุ่น และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางการกระตุ้น (Stimulus motives) เช่น การรับสัมผัส การสำรวจความอยากรู้อยากเห็น ความสุขสบายและการมีศักยภาพ ซึ่งมักจะถือว่าเป็นแรงจูงใจภายใน

3. แรงจูงใจทางสังคมที่เป็นการเรียนรู้ (Learned social motives) เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้และเน้นไปที่ประสบการณ์ทางสังคม

สิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจนั้น อาจจะมาจากภายในตัวบุคคล หรือจากสิ่งแวดล้อมภายนอกก็ได้ ตัวอย่างเช่น บุคคลรู้สึกหิว เนื่องจากระดับน้ำตาลในเลือดต่ำ (สิ่งเร้ามาจากภายในตัว

บุคคล) หรือเพราะบุคคลได้มองเห็นอาหารที่มีลักษณะน่ารับประทาน (สิ่งเร้าภายนอก)แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคล เช่น เมื่อบุคคลรู้สึกหิว บุคคลจะมองหาร้านขายอาหารมากกว่าที่จะอ่านหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

นอกจากแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรม เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย แล้วแรงจูงใจก็ยังเป็นสิ่งที่กำหนดความเข้มและความคงทนของพฤติกรรมด้วย ซึ่งเราจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของบุคคล บางครั้งบุคคลจะยืนหยัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะให้เวลายาวนานก็ตาม หรือบุคคลบางคนอาจจะยกเลิกการกระทำภายหลังจากการได้พยายามไปเพียงไม่กี่ครั้ง

ดังนั้น นักจิตวิทยาจึงมักจะวัดแรงจูงใจโดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลเริ่มต้นกระทำ (การเริ่มต้น) บุคคลมีการเลือกกระทำอย่างไร (ทิศทาง) บุคคลมีความเข้มแข็งในพฤติกรรมที่กระทำนั้นเพียงใด (ความเข้ม) และบุคคลจะกระทำพฤติกรรมนั้นยาวนานเพียงใด (ความคงทน) จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจของบุคคลไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่ต้องอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลที่ปรากฏออก ซึ่งบางครั้งพฤติกรรมเดียวกันก็มีสาเหตุของการกระทำพฤติกรรมแตกต่างกันและมาจากแรงจูงใจต่างชนิดกัน เช่น บุคคลขอบไปรับประทานอาหารที่ร้านข้างบ้านทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากร้านอาหารร้านนี้ทำอร่อย หรืออาจเป็นเพราะชอบลูกสาวเจ้าของร้านขายอาหารข้างบ้าน ตัวอย่างดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า สาเหตุและแรงจูงใจของการมีพฤติกรรมไปรับประทานอาหารที่ร้านข้างบ้านมีความแตกต่างกันออกไป เพราะฉะนั้นการพิจารณาแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนพอสมควร และต้องใช้การพิจารณาอย่างลึกซึ้งอีกด้วย

จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้นจึงสรุปได้ว่าการจูงใจเป็นการกระทำที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการขึ้น จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั่น เกิดแรงขับขึ้นภายใน หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการะทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

1.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Theories of Motivation)

วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ(2549 :176-181) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ในหลายทฤษฎี ดังนี้

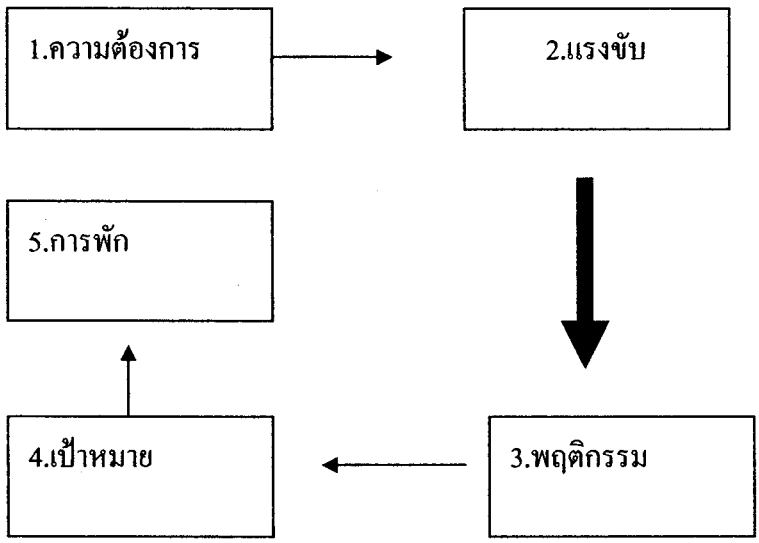
1. ทฤษฎีสัญชาตญาณ (Instinct Theory) ได้ให้รูปแบบของพฤติกรรมว่าเป็นผลมาจากสัญชาตญาณ สัญชาตญาณจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดของสมาชิกทั้งหมดในสัตว์สกุลเดียวกัน นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงที่เสนอแนวคิดนี้ ได้แก่ วิลเลี่ยม เจมส์ (William James) (1980) โดยเขาเชื่อว่า ตามปกติแม้ว่าบุคคลจะสามารถแสดงสัญชาตญาณได้อย่างอัตโนมัติ แต่บุคคลก็สามารถปรับเปลี่ยนสัญชาตญาณได้ โดยการเรียนรู้ประสบการณ์เขามองสัญชาตญาณว่า

เป็นแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมในทิศทางที่เห็นดังโปรแกรมที่ได้กำหนดไว้แล้ว สัญชาตญาณจึงมีรูปแบบพื้นฐานทางชีววิทยา จากการที่บุคคลพัฒนานิสัยโดยผ่านประสบการณ์ของบุคคล สัญชาตญาณที่เสนอขึ้นตามแนวคิดของเขา เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความขี้อาย ความกลัว ความเห็นอกเห็นใจ ความถ่อมตัว ความอิจฉาริษยา การเข้าสังคม และการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน

นอกจากนี้ ก็มีนักจิตวิทยาคนอื่น ๆ เช่น วิลเลี่ยม แมคดูกัลป์ (William McDougall) (1908) ที่ได้เสนอว่ามีสัญชาตญาณจำนวน 18 ชนิด ในขณะที่นักสังคมวิทยากล่าวว่ามีถึง 5,759 ชนิด (Bernard 1924 อ้างถึงใน Feldman 1999 : 326)

ทฤษฎีสัญชาตญาณได้รับความสนใจลดลง ซึ่งมีเหตุผลมาจารกหลายประการ คือ พฤติกรรมจำนวนมากที่เป็นผลมาจากสัญชาตญาณเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สัญชาตญาณเหล่านี้จึงมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมมากกว่ามาจากปัจจัยภายในที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ยิ่งไปกว่านั้นทฤษฎีสัญชาตญาณก็ไม่ได้อธิบายพฤติกรรมได้อย่างแท้จริง แต่มักจะบรรยายลักษณะของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้น

2. ทฤษฎีแรงขับ (Drive theory) คำว่า แรงขับ (Drive) ได้นำมาใช้ครั้งแรกโดย วูดเวิร์ธ (Woodworth) ในปี ค.ศ.1918 หมายถึงสิ่งกระตุ้นภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรม วูดเวิร์ธ ได้ยืนยันว่าแรงขับที่แตกต่างกันจะกระตุ้นพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ตัวอย่างแรงขับความกระหายจะกระตุ้นการดื่มน้ำ เขาได้อธิบายลักษณะของแรงขับว่ามีทิศทาง ความเข้ม และความคงทน ความคิดในเรื่องแรงขับจะมีความเกี่ยวข้อง กับกระบวนการที่เรียกว่า โฮมีออสเตซิส (Homeostasis) ตัวอย่างเช่น แรงขับความหิวจะมีลำดับการเกิดเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นสังกัปของโฮมีออสเตซิส (Homeostasis) ซึ่งสังกัปนี้ได้เสนอขึ้นโดย Walter Cannon ในปี ค.ศ. 1939 โฮมีออสเตซิลจึงเป็นกระบวนการของการรักษาสมดุลของร่างกาย ตัวอย่างเช่น การรักษาอุณหภูมิของร่างกายให้สมดุล เพราะเมื่อไรก็ตามที่อุณหภูมิสูงขึ้น ร่างกายก็จะลดอุณหภูมิลงโดยทำให้ร่างกายมีเหงื่อออก ในขณะที่เมื่อร่างกายของบุคคลมีอุณหภูมิลดลง ร่างกายจะมีการสั่นเพื่อสร้างความอบอุ่นให้กับร่างกาย เป็นต้น



ภาพที่ 2.2 กระบวนการรักษาสมดุลของร่างกาย

ที่มา : Pettijohn (1992 :213) Psycology : A Concise Introduction.the Dushkin Publishing Group.
ภาพนี้เกิดขึ้นซ้ำอีกเมื่อ ความต้องการครั้งใหม่ได้เกิดขึ้น

ทฤษฎีแรงขับของฮัลล์ (Hull' s Drive Theory) ฮัลล์ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดในเรื่องโฮมีออสเตซีส เมื่อใดก็ตามที่มีการเบี่ยงเบนออกจากโอมีออสเตซิส ความต้องการในทางชีววิทยาก็จะเกิดขึ้นความต้องการานี้ (ซึ่งมักจะเป็นผลลัพธ์จากการขาดแคลน) ได้ให้การกระตุ้นทางจิตวิทยาหรือแรงขับแรงขับจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพลังงานที่จะนำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายซึ่งก็หมายความว่าเกิดกระบวนการโฮมีออสเตซิส และทำให้แรงขับของบุคคลลดลง ตัวอย่างเช่นบุคคลกระหายน้ำ ความต้องการน้ำของบุคคลจะสร้างแรงขับทางจิตวิทยา ที่เรียกว่า ความกระหาย และความกระหายนี้จะนำไปสู่พฤติกรรมการดื่มน้ำ ภายหลังจากที่บุคคลได้ดื่มน้ำแล้วแรงขับความกระหายจะลดลง จะเห็นได้ว่า กระบวนการของการเกิดโฮมีออสเตซิสจะเกิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า เพื่อรักษาความสมดุลภายใน ฮัลล์ได้สรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นภายในที่เกิดจากการเสียสมดุลในร่างกาย โดยมีสิ่งล่อใจที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกเป็นตัวเสริมแรง บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำพฤติกรรมเมื่อมีการให้ตัวเสริมแรงที่มีค่ามากกว่าตัวเสริมแรงที่มีค่าน้อย

3. ทฤษฎีเครื่องล่อ (Incentive Theory) ทฤษฎีนี้จะดึงให้บุคคลไปสู่เป้าหมายเพราะสิ่งเร้าอยู่ภายนอก จึงเรียกว่าเป็น Pull theory ซึ่งบางครั้งบุคคลอาจจะไม่ได้มีความขาดแคลนเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการทางชีววิทยานำไปสู่แรงขับ เพื่อรักษาความสมดุล หรือกระบวนการโฮมีออสเตซิส แต่บุคคลได้ถูกจูงใจจากสิ่งเร้าภายนอก ที่เรียกว่าสิ่งล่อใจ (Incentive) ที่เป็นสิ่งดึงบุคคลให้ไปสู่เป้าหมาย เช่น บุคคลที่รับประทานอาหารอิ่มแล้วเมื่อเป็นขนม

หวาน ขนมหวานจะถือว่าเป็นสิ่งล่อใจที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการอยากรับประทานขนมและมีพฤติกรรมนำขนมหวานมารับประทาน

สิ่งล่อใจอาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ สิ่งล่อใจที่เป็นบวกจะดึงดูดใจให้บุคคลเข้าใกล้ในขณะที่สิ่งล่อใจที่เป็นลบจะทำให้บุคคลหลีกเลี่ยง เช่น อาหารที่อร่อยจะเป็นสิ่งล่อใจที่เป็นบวก ส่วนความเจ็บปวดจะเป็นสิ่งล่อใจที่เป็นลบ ความแตกต่างของแรงขับและสิ่งล่อใจก็คือ แรงขับเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการทางชีววิทยาที่เกิดขึ้นเป็นวงกลม และไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ส่วนสิ่งล่อใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ และไม่ได้ขึ้นอยู่กับความขาดแคลนของร่างกาย

ทฤษฎีนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎีการแสวงหาความสุข (Hedonism) ซึ่งทฤษฎีการแสวงหาความสุขจะมีพื้นฐานที่กล่าวว่าบุคคลจะแสวงหาความเพลิดเพลินหรือความสุข และหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด ทฤษฎีได้เสนอว่า สิ่งเร้าภายนอกจะจูงใจบุคคลเพราะมีความเกี่ยวข้องกับตัวเสริมแรงของความสุข หรือการหลีกเลี่ยงการการถูกลงโทษ

4. ทฤษฎีการตื่นตัว (Arousal Theory) ได้ให้ความสำคัญกับระดับพลังงานที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดการตื่นตัวของบุคคล กิจกรรมบางกิจกรรมในชีวิตประจำวันของบุคคล จะเป็นการเพิ่มระดับของการตื่นตัว แต่ในบางครั้งบุคคลจะมีการตื่นตัวอย่างสูง และต้องการที่จะลดระดับกาตื่นตัวให้ต่ำลง เช่น การนอนหลับ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ ดังนั้นระดับของการตื่นตัว จะมีตั้งแต่ระดับต่ำมาก ดังเช่นการนอนหลับ ไปจนถึงระดับที่สูงมาก ดังเช่นในภาวะที่มีอารมณ์ตึงเครียดหรือวิตกกังวล พฤติกรรมของบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับของการตื่นตัว และพบว่าระดับของการตื่นตัวปานกลาง จะก่อให้เกิดการปรับตัวที่มีประสิทธิผลมากที่สุดระดับที่เหมาสมที่สุดของการตื่นตัว Donald Hebb (1955) ได้เสนอว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้รักษาระดับที่เหมาะสมที่สุดของการตื่นตัว ถ้าระดับของการตื่นตัวต่ำมากจนเกินไปบุคคลก็จะถูกจูงใจให้ทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อที่จะเพิ่มระดับของการตื่นตัว และถ้าระดับของการตื่นตัวสูงมากจนเกินไป บุคคลก็จะพยายามที่จะลดมันลงมาทฤษฎีการตื่นตัวมีความแตกต่างจากทฤษฎีแรงขับในแง่ที่ว่า ทฤษฎีแรงขับบุคคลได้ถูกกระตุ้นที่จะลดการตื่นตัว เมื่อได้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายแล้ว ส่วนทฤษฎีตื่นตัวบางครั้งความตื่นตัวได้เพิ่มขึ้น และบางครั้งความตื่นตัวก็ลดลง เช่น เมื่อบุคคลมีความรู้สึกเบื่อหน่าย บุคคลจะค้นหากิจกรรมที่มีความตื่นเต้น เพื่อที่จะเพิ่มระดับของความตื่นตัว หรือเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นความตื่นตัวมากจนเกินไป บุคคลก็จะหลบหนีไปหาสถานที่ที่สงบและเงียบ เพื่อลดระดับของความตื่นตัวลงการตื่นตัวและการปฏิบัติงานเมื่อมีระดับของการตื่นตัวต่ำมาก เช่น เมื่อบุคคลนอนหลับแต่เมื่อระดับของการตื่นตัวเพิ่มขึ้น ความระแวดระวังของบุคคลจะเพิ่มขึ้นด้วย จนกระทั่งถึงจุดของการปฏิบัติงานที่เหมาะสมที่สุดจะเกิดขึ้น

ได้ การเพิ่มขึ้นของการตื่นตัวจะนำไปสู่ความวิตกกังวล ความไม่มีระเบียบ และระดับของการปฏิบัติงานที่ลดลงระดับของการตื่นตัวที่เหมาะสมที่สุด ขึ้นอยู่กับบุคคลและงานเฉพาะอย่าง และทำนายว่าระดับแรงจูงใจที่เหมาะสมที่สุดเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีจะลดลง เมื่องานมีความยากเพิ่มขึ้น เมื่องานง่ายมาก บุคคลจะต้องการระดับของแรงจูงใจที่สูงเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดี แต่ถ้างานมีความยากปานกลาง การปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุดเมื่อมีการตื่นตัวอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่งานที่ยากมาก ระดับการตื่นตัวที่เหมาะสมที่สุด คือ ต่ำพอประมาณ เช่น นักศึกษาที่ศึกษาอย่างหนักจะทำอย่างไรถ้าจะไม่เครียดจนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างการตื่นตัว และการปฏิบัติงานได้เป็นที่รู้จักกันในชื่อของ กฎเยิร์ค – ดอดสัน (Yerkes – Dodson Law) แม้ว่าจะมีสมมติฐานที่เป็นรูปตัวยูหัวกลับสนับสนุนแล้วก็ตาม นักวิจัยบางท่านได้โต้แย้งว่า สมมติฐานดังกล่าวไม่เป็นจริงในทุกกรณี และยังคงต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอีกต่อไป ระดับของการตื่นตัวที่เหมาะสมที่สุด มีความแตกต่างกันในแต่ลาบุคคล Marvin Zuckerman Z1979 , 1984) ได้พบว่า บุคคลที่มีระดับของการตื่นตัวที่สูงพอเหมาะ มีแนวโน้มที่จะค้นหาความตื่นเต้นและสี่ยงภัย บุคคลเหล่านี้อาจจะชอบกิจกรรมการปีนภูเขา ขับรถแข่ง ขี่เรือโต้คลื่น และมีความสุขกับการชมภาพยนตร์ที่ตื่นเต้น หรือบุคคลบางคนอาจใช้ยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย เป็นต้น บุคคลที่มีระดับการตื่นตัวต่ำอย่างเหมาะสมจะมีการกระตุ้นอย่างต่ำ บุคคลดังกล่าวอาจจะชอบการอ่านหนังสือ หรือนั่งเล่น อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีการตื่นตัวระดับสูงอาจจะมีระดับการกระตุ้นภายในต่ำ และดังนั้นก็ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นภายนอกที่เพิ่มระดับการตื่นตัวภายใน ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีการตื่นตัวในระดับต่ำ อาจจะมีระดับการตื่นตัวภายในที่สูงอยู่แล้ว และไม่ได้ต้องการการกระตุ้นเพิ่มใด ๆ

ซัคเคอร์แมน (Zuckermen 1984) ได้พัฒนาสเกลการตื่นตัวเพื่อที่จะวัดลักษณะ 4 ประการ ของการตื่นตัวที่เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ

1. บุคคลที่ขอบการตื่นเต้นและสี่ยงภัย (Thrill and adventure seeking) เป็นลักษณะของบุคคลที่เลือกที่จะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอันตรายและการเสี่ยงภัย

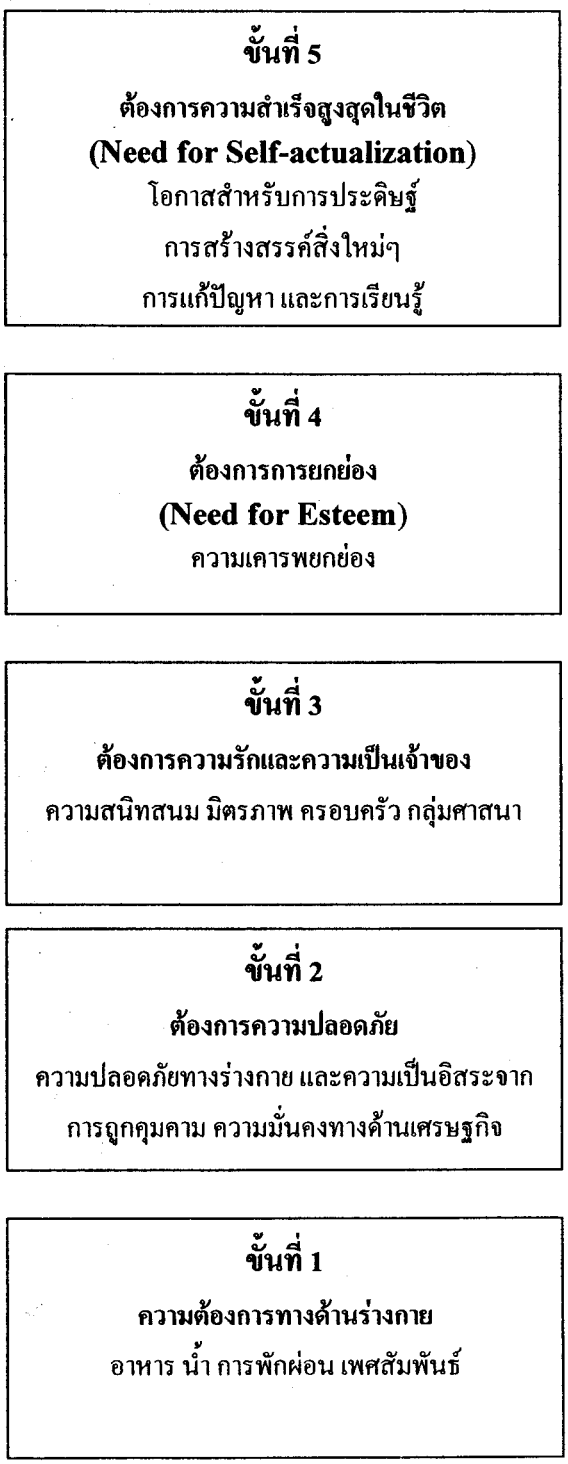
2. บุคคลที่ปฏิเสธการหักห้ามใจ (Disinhibition) มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ปฏิเสธการหักห้ามใจ เช่น การโดดร่มชูชีพจากเครื่องบิน

3. บุคคลที่ชอบการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experience seeking) เช่น การเดินทางท่องเที่ยว

4. การมีความรู้สึกไวต่อความเบื่อหน่าย (Susceptibility to boredom) จะเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ซ้ำซาก (Routine activities)

5. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ รูปแบบของมาสโลว์ได้เป็นการพิจารณาว่า ความต้องการของมนุษย์จะเริ่มจากระดับล่างเสียก่อน เมื่อความต้องการในระดับล่าง

ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับสูงขึ้นจะเข้ามาแทนที่ ซึ่งรูปแบบของมาสโลว์จะมีลักษณะเป็นปิรามิด โดยแสดงให้เห็นได้ดังภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 2.3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : คม สุวรรณพิมล(2551: 22) การจูงใจคน กรุงเทพฯ บริษัท สำนักพิมพ์ยูเรก้า จำกัด

จากภาพที่ 2.2 ความต้องการระดับล่างสุด คือ ความต้องการทางกายจะเกิดขึ้นก่อน และเมื่อความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้ ก็จะเลื่อนไปสู่ระดับที่สูงขึ้นคือความต้องการความปลอดภัย ซึ่งมาสโลว์ได้กล่าวว่า ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการในระดับต่ำของมนุษย์ ส่วนความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของจะหมายถึง ความต้องการที่จะให้และรับความรัก รวมไปถึงความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสมาชิกของสังคม ลำดับสูงขึ้นถัดไปเป็นความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศจะเป็นความต้องการที่จะพัฒนาความรู้สึกในเรื่องคุณค่าของตนเอง ซึ่งได้มาจากการที่บุคคลอื่น ในสังคมเห็นว่าตนเองนั้นมีคุณค่าและมีความสามารถ ขั้นสูงสุดของมาสโลว์ก็คือ ความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self actualization) ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลตระหนักรู้ถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง ในขั้นนี้บุคคลจะมีความพึงพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพของตน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยก็ไม่สามารถให้ความเที่ยงตรงในทฤษฎีตามลำดับขั้นของมาสโลว์ได้และมีความยุ่งยากในการที่จะวัดความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ก็ได้ในการอธิบายโดยเน้นถึงความซับซ้อนของความต้องการในมนุษย์ และอธิบายให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ที่เป็นไปตามลำดับขั้น

6.ทฤษฎีความคาดหวัง – คุณค่า ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดความคาดหวังความเชื่อและความเข้าใจของบุคคล โดยมีประเภทของการรู้คิด 2 ประการที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล ประการแรก คือ ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมี่เป็นเหตุให้บุคคลเข้าถึงเป้าหมายโดยเฉพาะตามที่บุคคลต้องการ และประการที่สอง คือ ความเข้าใจในคุณค่าของเป้าหมายนั้นที่มีต่อตัวบุคคล ตัวอย่างเช่น ระดับความเข้มที่จะกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างหนักขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลว่าเมื่อทำงานอย่างหนักแล้วจะได้ผลดีอย่างไร เช่น ได้เงินเดือนและโบนัสเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อตนเองอย่างไรบ้าง ตามทฤษฎีนี้ถ้าทั้งความคาดหวังและคุณค่าสูงด้วยกันทั้งคู่ บุคคลก็จะถูกกระตุ้นให้ทำงานอย่างหนักแต่ถ้ามีปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งต่ำ แรงจูงใจที่จะทำงานอย่างหนักก็จะต่ำกว่าในกรณีแรก

ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีก็มีจุดเด่นที่เน้นการอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์อย่างแตกต่างกันออกไปตามความเชื่อของตน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจของมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความซับซ้อน และไม่สามารถอธิบายโดยใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีเดียว ในบางครั้งจึงต้องใช้แนวคิดจากหลาย ๆ ทฤษฎีด้วยกันในการอธิบายพฤติกรรมที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์

สุวัฒน์ และภาวนา (2549 : 289 – 290) กล่าวถึงทฤษฎี X และทฤษฎีYของดักลาส เอ็ม แม็คเกรเกอร์ ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในทัศนะของพฤติกรรมศาสตร์ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎีY โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของคนสองประเภทโดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.1

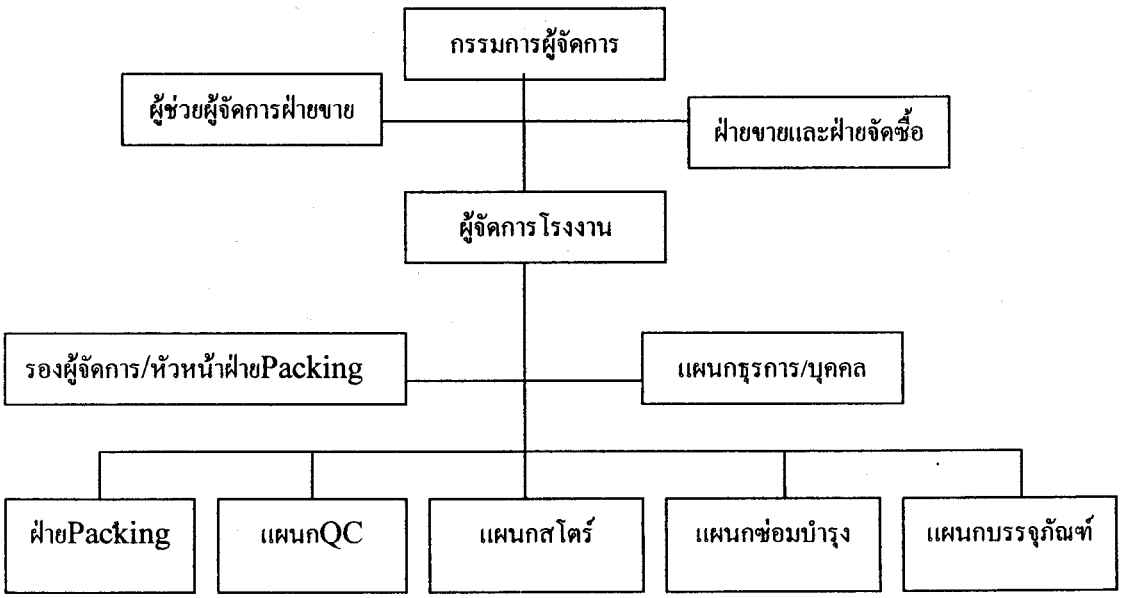
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี X และทฤษฎีY โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของคนสองประเภท

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์ไม่มีความจริงใจ	1. มนุษย์มีความจริงใจ
2. มีความเกียจคร้าน ทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่ทำได้	2. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ	3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
4.ไม่สนใจว่าทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่	4.มีความปรารถนาที่จะให้งานบรรลุเป้าหมาย
5.ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้	5.รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตน
6.ไม่ สนใจว่าองค์การต้องการอะไร	6.ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
7.ต้องการควบคุมอย่างใกล้ชิด	7.ไม่ชอบการควบคุมบังคับ
8.หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ	8.รับผิดชอบต่อการตัดสินใจในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
9.ไม่ฉลาดนัก	9.มีความฉลาด

2. การบริหารจัดการ ของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด

บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2534 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานครฯ และโรงงานผลิตจัดตั้งอยู่ที่ ตำบลห้วยไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ดำเนินการผลิต แบ่งบรรจุสารเคมีทางการเกษตร ได้แก่ สารกำจัดวัชพืช สารป้องกันกำจัดแมลงศัตรูพืช สารป้องกันกำจัดเชื้อราและแบคทีเรีย และสารควบคุมการเจริญเติบโตของพืช มีพนักงานทั้งหมด 80 คน(ส่วนของสาขา 30 คน) แบ่งเป็น 2 ส่วนการบริหาร คือ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร และโรงงานผลิต จังหวัดราชบุรี

บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ได้ดำเนินธุรกิจแบ่งบรรจุเคมีทางการเกษตรหลายชนิด ภายใต้การดำเนินงานของระบบคุณภาพ ISO 9001:2000 โดยมีนโยบายคุณภาพ และวัตถุประสงค์คุณภาพ เป็นเป้าหมายสำคัญในการปฏิบัติงาน คือ "พัฒนาและปรับปรุงสินค้าเคมีเกษตรที่มีคุณภาพโดยให้ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง" และมี Key Performance Indicator ในการกำหนดและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของแต่ละแผนกออกมาเป็นตัวเลขอย่างชัดเจน



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การ ของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด

ที่มา : คู่มือคุณภาพ (2551 : 18) บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด

คู่มือคุณภาพ (2551: 19-20) บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด อธิบายบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างองค์การดังนี้

กรรมการผู้จัดการ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดและอนุมัตินโยบายในการบริหารงาน วางแผนงานหลักต่างๆและบริหารงานบริษัท ตามมติคณะกรรมการบริหาร ให้สำเร็จตามนโยบาย เป้าหมาย แผนประจำปีของบริษัท ที่วางไว้

2. รับผิดชอบแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ เพื่อเป็นตัวแทนในการบริหารระบบการบริหารคุณภาพและรักษาระบบการบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 :2008

3. มีหน้าที่กำหนดและอนุมัตินโยบายคุณภาพ วัตถุประสงค์คุณภาพและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆในระบบบริหารคุณภาพ

4. ดำรงตำแหน่งเป็นประธานประชุมทบทวนโดยฝ่ายบริหาร

5. อนุมัติคำสั่งซื้อ/ผลิตและขาย

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. ขยายตลาดภายในประเทศ

2. ติดต่อประสานงานกับลูกค้า และโรงงานผลิตเพื่อจัดส่งสินค้าให้ลูกค้า

3.ให้ความรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าเคมีเกษตรแก่ลูกค้า

4. เสนอราคาและจำหน่ายสินค้าให้แก่ลูกค้า

5. ทำสัญญาซื้อขาย ติดตามการชำระเงิน

6. ประสานงานกับกรรมการผู้จัดการในการจัดสรรคำสั่งซื้อ ผลิตให้แก่ลูกค้า

7. ประสานงานในการจัดหาอุปกรณ์บรรจุภัณฑ์ของลูกค้ากับแผนกบรรจุภัณฑ์เพื่อผลิตสินค้าให้ลูกค้า

8. บริการหลังการขายให้ลูกค้า และแก้ไขคำร้องเรียนที่ได้จากลูกค้า

ฝ่ายขายและฝ่ายจัดซื้อ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. รับคำสั่งซื้อและผลิต จากกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย และลูกค้า

2. จัดทำใบคำสั่งซื้อและผลิตส่งมายังที่โรงงาน

3. จัดซื้อวัตถุดิบสารเคมี และอุปกรณ์บรรจุภัณฑ์

4. ประสานงานกับลูกค้า กรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขายและโรงงานผลิต

5. จัดทำใบอนุญาตการผลิตสินค้าเคมีทางการเกษตร

6. รับคำร้องเรียนจากลูกค้าเพื่อดำเนินการแก้ไข

7. รวบรวมบัญชีรายได้จากการขายสินค้าให้แก่กรรมการผู้จัดการ

8. จัดทำบันทึกข้อตกลงกับลูกค้า เพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้รับทราบ

ผู้จัดการโรงงาน มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. รับผิดชอบในการบริหารงานในแต่ละฝ่ายงานให้ดำเนินไปตามนโยบายของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ

2. รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายย่อย แผนงาน แนะนำ ปรึกษา ประสานงานกับกรรมการผู้จัดการ บริหารงานให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของบริษัท

3. ตรวจติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนร่วมเสนอแนะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงาน

4. รับผิดชอบพิจารณา อนุมัติ แก้ไข ปรับปรุง การจัดสรรทรัพยากรที่เป็นปัจจัยในการดำเนินงานตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้งานเพื่อใช้ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

รองผู้จัดการโรงงาน/หัวหน้าฝ่ายPacking มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. รับผิดชอบประสานงานกับผู้จัดการโรงงาน และกรรมการผู้จัดการ ในการบริหารจัดการภายในโรงงาน

2. จัดประชุมและวางแผนการผลิตประจำวัน

3. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้มีคุณภาพ และลดค่าใช้จ่ายในการผลิต เพิ่มจำนวนผลการผลิตให้สูงขึ้น

4. ประสานงานกับแผนกสโตร์สินค้า แผนกบรรจุภัณฑ์และแผนกควบคุมคุณภาพเพื่อให้การผลิตสินค้าได้อย่างมีคุณภาพและทันต่อความต้องการของลูกค้า

5. รับผิดชอบการบริหาร ควบคุม ตัดสินใจ สั่งการ ติดตามงานที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายและเป้าหมายของบริษัท

6. ร่วมดำเนินงานพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น

ธุรการและบุคคล มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. รับผิดชอบงานด้านบุคคล สรรหา อบรม และแรงงานสัมพันธ์

2. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการโรงงาน

3. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งของราชการ เอกชน และสำนักงานใหญ่

4. ดูแลเรื่องสวัสดิการสังคม กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อมูลความรู้แก่พนักงาน

5. สรรหารและดูแล เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นต่างๆให้เพียงพอต่อการทำงาน

6. จัดทำบันทึก เรื่องค่าแรง เงินเดือน ประวัติสำคัญต่างๆในการทำงานของพนักงาน

ฝ่ายแพ็คกิ้ง มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำใบสั่งงานผลิต เพื่อทำการผลิตสินค้าประจำวัน

2. ดำเนินงานตามแผนการผลิตให้ได้ตามเป้าหมาย

3. ดำเนินงานในการประชุมการผลิตแจ้ง เตรียมวัตถุดิบ อุปกรณ์บรรจุภัณฑ์และแรงงานให้พร้อมต่อการผลิตสินค้าเคมีเกษตร

4. เช็คคุณภาพหนัก จำนวนสินค้าให้ถูกต้องก่อนส่งมอบให้แก่แผนกสโตร์

5. จัดทำบันทึกใบอนุญาตผลิตสินค้าเพื่อการตรวจสอบจากหน่วยราชการ

6. ตรวจเช็คใบอนุญาตผลิตสินค้าทุกครั้งก่อนการผลิตสินค้า

7. สรุปรายการผลิต และสั่งซื้อจากฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดซื้อ

8. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ให้มีคุณภาพภาพและจำนวนที่ต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แผนกควบคุมคุณภาพ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. ตรวจสอบคุณภาพของวัตถุดิบก่อนการผลิต

2. ตรวจคุณภาพและความถูกต้องสวยงามของสินค้าก่อนการส่งมอบให้ลูกค้า

3. ควบคุม ดูแลคุณสมทางเคมี ของตัวอย่างวัตถุดิบที่เก็บไว้ และสรุปรายงานการเปลี่ยนแปลงให้กับทางฝ่ายบริหารให้รับทราบ

4. ตรวจสอบความผิดปกติของสินค้าที่ลูกค้าส่งกลับคืนมา และบันทึกในรายงานผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

5. ออกใบรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ส่งให้แก่ลูกค้า

6. ตรวจสอบคุณภาพของวัตถุดิบก่อนรับเข้า ถ้าไม่ผ่านประสานงานกับผู้ส่งมอบ และสโตร์เพื่อส่งวัตถุดิบกลับคืน

7. ตรวจสอบ ประเมินผลคุณภาพ ความถูกต้อง และความสวยงามในกระบวนการผลิตแพ็คกิ้ง

8. เก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องของวัตถุดิบ และการผลิต เสนอแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผลิตภัณฑ์แก่ฝ่ายบริหาร

แผนกสโตร์ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. ติดตามวัตถุดิบจากผู้ส่งมอบ ตามใบสั่งซื้อ

2. ควบคุม ดูแล สต็อกวัตถุดิบให้ถูกต้อง และแจ้งฝ่ายขายและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

3. จัดเก็บ วัตถุดิบ ค่าแมลง ฆ่าหญ้า และสินค้าสำเร็จรูปให้ถูกต้องตามหลักการ First In First Out และตามหลัก 5 ส.

4. วางแผนการจัดส่งสินค้าประจำวัน และออกใบส่งสินตามจำนวนที่ถูกต้อง

5. ประสานงานกับผู้ส่งมอบ ฝ่ายขาย และฝ่ายPacking เพื่อวางแผนการผลิตสินค้าให้ลูกค้า

6. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในสินค้าและบริการในทุกรอบ 6 เดือน

7. ประสานงานกับแผนกควบคุมคุณภาพ ฝ่ายPackingในการซ่อมแซมส่งคืนสินค้า ในงานบริการหลังการขาย

แผนกซ่อมบำรุง มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. ตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรตามแผนการซ่อมบำรุง

2. ทำประวัติ รายชื่อเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆที่นำมาใช้ทั้งหมด

3. บำรุงซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องจักร ให้ทันต่อการใช้งาน

4. ออกแบบ และจัดทำอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานภายในโรงงาน

5. ดูแล บำรุงรักษาระบบไฟฟ้าให้เกิดความปลอดภัยภายในโรงงาน

6. ทำสต็อก อุปกรณ์อะไหล่ที่จำเป็นต้องเปลี่ยน หรือจำเป็นต้องใช้งานเพื่อป้องความล่าช้าในการซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องจักร

แผนกบรรจุภัณฑ์ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. ติดตามอุปกรณ์บรรจุภัณฑ์จากผู้ส่งมอบ ตามใบสั่งซื้อ

2. ควบคุม ดูแล สต็อกอุปกรณ์บรรจุภัณฑ์ให้ถูกต้อง และแจ้งฝ่ายขายและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

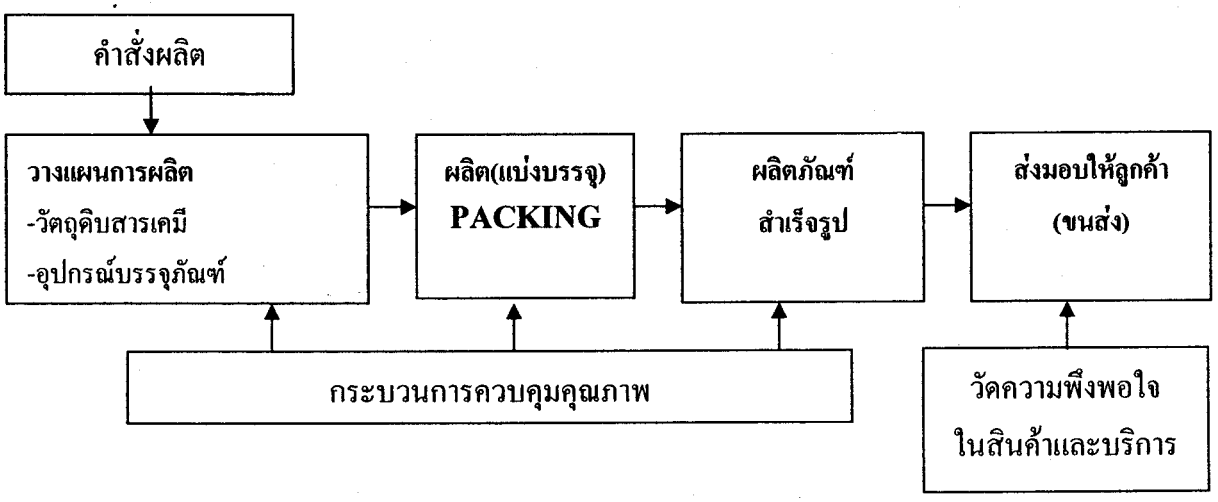
3. จัดเก็บ อุปกรณ์บรรจุภัณฑ์ให้ถูกต้องตามหลักการ First In First Out และตามหลัก 5 ส.

4. ประสานงานกับผู้ส่งมอบ ฝ่ายขาย และฝ่ายPacking เพื่อวางแผนการผลิตสินค้าให้ลูกค้า

5. จัดเตรียม สั่งซื้ออุปกรณ์บรรจุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อ การผลิต

6. รายงานอุปกรณ์บรรจุภัณฑ์ที่ค้างนาน เกิน 6เดือนให้ผู้บริหารและลูกค้ารับทราบ

เนื่องจากบริษัทเอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ได้แยกกระบวนการผลิตออกมาในปี พ.ศ.2546 มีระบบการทำงานที่เป็นสายเดียว ทำให้เกิดการทำงานประจำที่ขาดรูปแบบที่ทำให้เกิดความสุขกับการทำงาน มีการเข้า ออกงานบ่อยครั้ง และผู้บริหารขาดความชัดเจนในนโยบายสำคัญและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของการทำงานอย่างเอาใจใส่ในเรื่องของแรงจูงใจของพนักงานประจำบริษัท ก่อให้เกิดความรู้สึกขาดความไม่แน่นอนในปัจจัยทั้ง 5 อย่างที่องค์กรจะมีให้แก่พนักงานตามทฤษฎีของมาสโลว์



ภาพที่ 2.5 กระบวนการผลิตสินค้า ของบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด

ที่มา : คู่มือคุณภาพ (2551 : 21) บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิศากร สุชะกาศี (2548 :บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจและด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามตัวแปรในด้านระยะเวลาในการเดินทางและประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมัย เปลี่ยนเดชา (2537 :บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพบเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์กเบิร์ก จำแนกตามเพศ วุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 154 คน เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 154 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีผลการทำวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สำหรับในปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและ เพศหญิง ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิ พบว่า วุฒิปริญญาตรี และปริญญาโท ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าทำงานไม่เกิน 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

ดาราพร วงศ์ไทยเจริญ (2549 :บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตามระดับของด้านต่าง ๆ ของแรงจูงใจจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความต้องการทางกายภาพ/ทางด้านร่างกาย 2. ด้านความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3. ด้านความต้องการทางสังคม 4. ด้านความมีเกียรติยศชื่อเสียงและ 5. ด้านความสำเร็จในชีวิต และเพื่อศึกษาพึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของประชาชนในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตามปัจจัยทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการชุมชนทั้ง 21 ชุมชน จำนวน 176 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและวิเคราะห์ค่าแปรปรวนแบบทางเดียวและจากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ทางด้านกายภาพ ทางด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทางด้านสังคม ทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง และทางด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจทางด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้ ทางด้านสังคม เป็นลำดับที่ 1 ทางด้านความสำเร็จในชีวิตเป็นลำดับที่ 2 ทางด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นลำดับที่ 3 ทางด้านกายภาพ เป็นลำดับที่ 4 และทางด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นลำดับที่ 5 ซึ่งผลที่ออกมานั้น มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุมชน และจากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของประชาชนในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบังนั้น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง มีความแตกต่างกันตามอายุที่แตกต่างกัน และรายได้ที่แตกต่างกัน

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549 :บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด จำนวน 196 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น = 0.88 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าแซดและการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยนตรการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50) โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.83) ปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.38) สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานหญิง สำหรับพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยครั้งนี้ บริษัทฯ ควรปรับปรุงด้านความก้าวหน้าในอาชีพรายได้และสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานให้มีระดับสูง

ศันศนีย์ ศุขสมิติ (2551 :บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซัมมิทคอมพิวเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซัมมิทคอมพิวเตอร์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามถามจากพนักงานบริษัท ซัมมิทคอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 120 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานอายุระหว่าง 21–30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซัมมิทคอมพิวเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควรจะให้ความสำคัญได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงาน

กัลยรัตน์ ประจำแถว (2548 :บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surey Research) โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 141 คน และผลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบน- มาตรฐาน, การทดสอบค่าที และการทกสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และ ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการและด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควรจะให้ความสำคัญได้แก่ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพ นักงานพบว่า พนักงานในแต่ละฝ่ายงาน ระดับการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0 .05

สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547 :บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด" กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนจำนวน 456 คน สถานศึกษาละ 3 คน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ 42 โรงเรียนและสถานศึกษาขนาดเล็ก 110 โรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า จำนวน 58 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในชีวิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านปัจจัยกายภาพ เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจแยกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจแยกเป็นความแตกต่างโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจแยกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีระดับแรงจูงใจมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และเมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจถึงความแตกต่างโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีวินัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจเป็นรายข้อ แยกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจในการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และการมีสถานภาพที่ดีจากการทุ่มเทการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจเป็นรายข้อ แยกตามเพศพบว่า ระดับแรงจูงใจในการสอนประจำวิชาหลายระดับการจัดทำสื่อการสอนด้วยตนเอง สามารถเลือกงานตรงกับความสามารถตนเองได้ การมีอิสระในการเลือกวัสดุอุปกรณ์ การได้รับใบประกาศนียบัตรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และการได้เป็นกรรมการในหน่วยงานภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะ พอสรุปได้ว่า ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนต้องการให้ผู้บริหารให้อิสระในการตัดสินใจทำงาน ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรม ให้ผู้บริหารพบเด็กนักเรียน ผู้บริหารควรจะอยู่สถานศึกษาเป็นประจำ เมื่อมีปัญหาจะได้ร่วมตัดสินใจ ควรจะมีการย้ายผู้บริหารทุก 4 - 5 ปี และให้ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์โดยจัดทำเป็นผ้าป่าเพื่อการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษา

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

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

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำนวนพนักงาน 80 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ได้แก่ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของยามาเน่ (Yamane's, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2551 : 190) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างจำนวน 67 คน ซึ่งมีสูตรในการคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า n $= \frac{80}{1+80(0.05)^2}$

$= 67$ คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire)เป็นเครื่องมือในการวิจัย และได้ตั้งข้อสมมติฐานโดยยึดหลักตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อสอบถามลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 7หัวข้อประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 8 หัวข้อ ประกอบด้วย

1) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า
3) ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์
4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5) เรื่อง การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย
6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7) เป้าหมายและนโยบายของบริษัท
8) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

โดยมีการประเมินค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก
ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended) มีทั้งหมด 9 หัวข้อ

ตารางที่ 3.1 ตัวชี้วัดคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	จำนวนข้อคำถาม
แรงจูงใจในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์	7
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของความมั่นคงของหน้าที่การงาน	4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย	4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องของบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4
รวม	**35**

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ

2.2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (IOC=0.987) และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัยจำนวน 20 ตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัยด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายในโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ในการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวิจัย

2.2.3ผลการหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่าข้อคำถามวัดปัจจัยแรงจูงใจ มีความความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.9310

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งให้กับกลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 16 – 20 มีนาคม 2552

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 23 – 25 มีนาคม 2552 และทำการสรุปข้อมูลที่เป็นตัวเลขจากแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 บันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดย

1) หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) หาอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยกำหนดมาตรประเมินค่า (Rating Scales) เป็น 5 ระดับคือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อ้างถึง ธนเศรษฐ์ โลทารักษ์พงศ์ 2544 : 26)โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{อันตรภาคชั้น} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามระดับคะแนน ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์น้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยสุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัทเอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่และระดับรายได้ โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t (t-test) สำหรับทดสอบตัวแปรต้น 2 กลุ่ม และสำหรับตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่มการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Varience (ANOVA)

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีโดยซึ่งผู้วิจัยจะนำไปประกอบการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสำคัญของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต่อไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ลูกจ้างประจำโรงงาน รวมทั้งสิ้น 67 คน โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ 8 ปัจจัย คือ 1) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า 3) ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) เรื่อง การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) เป้าหมายและนโยบายของบริษัท 8) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่และระดับรายได้

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี เป็นจำนวนทั้งสิ้น 67 คน และได้นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ตามองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ

สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ และระดับรายได้ต่อเดือน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

ลักษณะข้อมูลทั่วไป		จำนวน (N = 67)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	18	26.9
	หญิง	49	73.1
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.5
	20 - 29 ปี	44	65.7
	30 - 39 ปี	18	26.9
	40 ปีขึ้นไป	4	6.0
สถานภาพการสมรส	โสด	35	52.2
	แต่งงานแล้ว	30	44.8
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	2	3.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ป.6	6	9.0
	ม.3-ม.6 หรือ ปวช-ปวส	28	41.8
	ปริญญาตรีขึ้นไป	33	49.3
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	7	10.4
	1 – 3 ปี	32	47.8
	4 ปีขึ้นไป	28	41.8
หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่	ฝ่ายผลิต (Packing)	20	30.8
	สโตร์	8	12.3
	QC	14	21.5
	บรรจุภัณฑ์	15	23.1
	ช่าง	3	4.6
	ธุรการบุคคล	5	7.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลทั่วไป		จำนวน (N = 67)	ร้อยละ (100.00)
ระดับรายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	11	16.4
	5,000 - 8,000 บาท	24	35.8
	8,001 - 10,000 บาท	18	26.9
	10,001 - 15,000 บาท	10	14.9
	15,001 บาทขึ้นไป	4	6.0

จากตารางที่ 4.1เมื่อพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่าลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีประกอบด้วยเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 73.1 และเพศชายร้อยละ 26.9

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมา เป็นผู้ที่มีอายุ 30 - 39 ปีคิดเป็นร้อยละ 26.9

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสพบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำโรงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีมีผู้ที่เป็นโสดและสมรสแล้วในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 52.2 และ 44.8 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.3-ม.6 หรือปวช./ปวส. ร้อยละ 41.8

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.8

ข้อมูลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ฝ่ายผลิตมากที่สุดคิด

เป็นร้อยละ 30.8 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่บรรจุภัณฑ์คิดเป็นร้อยละ 23.1 และเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ QC ร้อยละ 21.5 ในลำดับถัดมา

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีที่มีรายได้ระดับ 5,000 – 8,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา ระดับต่ำกว่า 8,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.9 และระดับต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.4

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ 8 ปัจจัย คือ 1) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า 3) เงินเดือนค่าตอบแทน 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับยกย่องชมเชย 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) เป้าหมายและนโยบายของบริษัท 8) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยได้ตั้งข้อคำถามแบบประเมินค่ารวมทั้งสิ้น 35 คำถาม โดยมีการประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก
ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย
ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก
2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์น้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

จากเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจและได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมน่าทำงาน	3.13	.75	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	3.13	.90	ปานกลาง
3. บรรยากาศในการทำงานมีความผูกพันร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.43	1.00	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.18	.90	ปานกลาง
รวม	3.22	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานในภาพรวมรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านบรรยากาศในการทำงานมีความผูกพันร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ข้อที่ 3) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.43 ซึ่งจัดได้ว่าเป็นระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ มาก รองลงมาเป็นแรงจูงใจด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน (ข้อที่ 4) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมน่าทำงาน (ข้อที่ 1) และหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน (ข้อที่ 2) ซึ่งทั้งสามข้อหลังเป็นระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
5. บริษัทจัดให้มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะทั้งในและนอกสถานที่	3.53	1.09	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติม	3.36	1.10	ปานกลาง
7. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.05	1.20	ปานกลาง
8. โอกาสในการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	2.80	1.19	ปานกลาง
รวม	3.18	.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้าโดยบริษัทจัดให้มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะทั้งในและนอกสถานที่ (ข้อที่ 5) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.53 ซึ่งจัดได้ว่าเป็นระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ มาก รองลงมาเป็นแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติม (ข้อที่ 6) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อที่ 7) และโอกาสในการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ข้อที่ 8) ซึ่งทั้งสามข้อหลังเป็นระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
9. เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.92	1.00	ปานกลาง
10. ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.47	.91	ต่ำ
11. ความพึงพอใจในเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้	2.89	1.06	ปานกลาง
12. ค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส หรือเบี้ยขยัน เหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.78	1.24	ปานกลาง
13. การประเมินผลปฏิบัติงานในการเพิ่มเงินค่าแรงมีความยุติธรรมและเหมาะสม	2.86	.93	ปานกลาง
14. ความพอใจในการให้ค่าเล่าเรียนและรางวัลต่างๆที่บริษัทจัดให้	2.89	1.01	ปานกลาง
15 ความพอใจในรางวัลต่างๆที่บริษัทจัดขึ้น เช่น พนักงานดีเด่น พนักงานไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัยดีเด่น	3.22	1.13	ปานกลาง
รวม	2.86	.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แจงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ทุกข้อ ส่วนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ข้อที่ 10) เป็นแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ($\overline{X}$ = 2.47)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
16. งานที่ปฏิบัติอยู่ในบริษัทมีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว	3.02	.95	ปานกลาง
17. บริษัทเป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า	3.62	.73	มาก
18. บริษัทมีนโยบายแบบเกษียณอายุงาน	2.84	1.11	ปานกลาง
19. บริษัทมีนโยบายในการขยายธุรกิจ	3.37	1.01	ปานกลาง
รวม	3.21	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบริษัทเป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า (ข้อที่ 17) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.62 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก นอกนั้นจัดเป็นแรงจูงใจเกณฑ์ ปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีนโยบายในการขยายธุรกิจ (ข้อที่ 19) งานที่ปฏิบัติอยู่ในบริษัทมีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว (ข้อที่ 16) และบริษัทมีนโยบายแบบเกษียณอายุงาน (ข้อที่ 18)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านการยอมรับยกย่องชมเชย

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
20. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	3.31	.76	ปานกลาง
21. การได้รับคำชมเชยยกย่องจากหัวหน้างานในที่ประชุมอยู่เสมอ	2.73	.77	ปานกลาง
22. การที่เพื่อนและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของตน	3.23	.74	ปานกลาง
23. การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีความสำคัญ	3.17	.85	ปานกลาง
รวม	3.11	.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านการยอมรับยกย่องชมเชย ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แจงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
24. หัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับตนและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.43	.82	มาก
25. หน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.61	.96	มาก
26. หน่วยงานมีการสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน	3.40	.88	ปานกลาง
27. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในงานของตน	3.38	.90	ปานกลาง
รวม	3.45	.77	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านหน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ข้อที่ 25) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.61 รองลงมาเป็นหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับตนและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี (ข้อที่ 24) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ซึ่งทั้งสองประการนี้มีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มาก นอกนั้นจัดเป็นแรงจูงใจเกณฑ์ ปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน(ข้อที่ 26) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในงานของตน(ข้อที่ 27) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
28. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายของการทำงาน	3.23	1.03	ปานกลาง
29. ผู้บริหารมีเป้าหมายและนโยบายของบริษัทที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้	3.55	.82	มาก
30. ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายของบริษัทให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการทำงานในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.52	.80	มาก
31. การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในบริษัทมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.23	.78	ปานกลาง
รวม	3.38	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านผู้บริหารมีเป้าหมายและนโยบายของบริษัทที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ (ข้อที่ 29) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.55 รองลงมาเป็นผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายของบริษัทให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการทำงานในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ข้อที่ 30) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งทั้งสองประการนี้มีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
32. บริษัทมีนโยบายในเรื่องการมอบหมายอำนาจไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35	.79	ปานกลาง
33. การตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างอิสระ	3.07	.89	ปานกลาง
34. การได้รับความไว้วางใจทำงานพิเศษเพิ่มเติมจากหน้าที่ประจำ	3.11	.86	ปานกลาง
35. งานที่รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตน	3.38	.90	ปานกลาง
รวม	3.23	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า แจงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจทั้ง 8 ด้านของลูกจ้างประจำ โรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.22	.73	ปานกลาง
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	3.18	.94	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์	2.86	.83	ปานกลาง
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.20	.74	ปานกลาง
5. การยอมรับยกย่องชมเชย	3.11	.64	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.45	.77	มาก
7. เป้าหมายและนโยบายของบริษัท	3.38	.72	ปานกลาง
8. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.23	.66	ปานกลาง
รวม	3.27	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า 3) ค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับยกย่องชมเชย 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) เป้าหมายและนโยบายของบริษัท 8) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปต่อแรงจูงใจ ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยวิเคราะห์จากข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ และระดับรายได้

ดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.11 – 4.20

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		เพศ		สถิติ t	Sig.
		ชาย (N = 18)	หญิง (N = 49)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	$\bar{X}$	3.14	3.31	-.941	.351
	S.D.	.69	.61		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	3.25	3.21	.177	.860
	S.D.	.76	.73		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.07	3.22	-.583	.562
	S.D.	1.15	.86		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและ ผลประโยชน์	$\bar{X}$	2.78	2.89	-.464	.645
	S.D.	.82	.84		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	3.04	3.27	-1.119	.267
	S.D.	.81	.71		

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		เพศ		สถิติ t	Sig.
		ชาย (N = 18)	หญิง (N = 49)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\overline{X}$	2.98	3.16	-1.004	.319
	S.D.	.74	.59		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	3.36	3.49	-.621	.537
	S.D.	.78	.78		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	$\overline{X}$	3.23	3.44	-1.039	.303
	S.D.	.78	.70		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	3.15	3.26	-.609	.545
	S.D.	.54	.70		

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		อายุ		สถิติ t	Sig.
		ไม่เกิน 29 ปี (N= 45)	30 ปีขึ้นไป (N= 22)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	$\bar{X}$	3.20	3.41	-1.061	.298
	S.D.	.56	.77		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	3.15	3.38	-1.186	.240
	S.D.	.79	.60		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.10	3.35	-.999	.322
	S.D.	.86	1.08		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์	$\bar{X}$	2.81	2.96	-.585	.563
	S.D.	.69	1.07		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	3.13	3.35	-1.115	.269
	S.D.	.66	.89		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\bar{X}$	3.09	3.15	-.386	.701
	S.D.	.59	.73		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.38	3.61	-1.140	.258
	S.D.	.79	.73		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		อายุ		สถิติ t	Sig.
		ไม่เกิน 29 ปี (N= 45)	30 ปีขึ้นไป (N= 22)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	$\overline{X}$	3.30	3.56	-1.431	.157
	S.D.	.65	.84		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	3.12	3.46	-1.838	.075
	S.D.	.58	.77		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ในกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 29 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีในกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 29 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		สถานภาพสมรส		สถิติ t	Sig.
		โสด (N= 35)	แต่งงานแล้ว (N= 32)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	$\overline{X}$	3.22	3.32	-.576	.567
	S.D.	.55	.72		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\overline{X}$	3.17	3.28	-.605	.547
	S.D.	.77	.70		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\overline{X}$	3.25	3.11	.567	.573
	S.D.	.87	1.01		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์	$\overline{X}$	2.78	2.95	-.816	.418
	S.D.	.67	.97		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\overline{X}$	3.05	3.36	-1.711	.092
	S.D.	.64	.81		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\overline{X}$	3.16	3.06	.647	.520
	S.D.	.58	.70		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	3.40	3.52	-.646	.521
	S.D.	.80	.75		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		สถานภาพสมรส		สถิติ t	Sig.
		โสด (N= 35)	แต่งงานแล้ว (N= 32)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	$\overline{X}$	3.40	3.36	.223	.824
	S.D.	.69	.76		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	3.26	3.20	.372	.711
	S.D.	.57	.76		

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ในกลุ่มที่เป็นโสด และกลุ่มที่แต่งงานแล้ว หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีในกลุ่มที่เป็นโสด และกลุ่มที่แต่งงานแล้ว หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับการศึกษา		สถิติ t	Sig.
		ไม่เกินม.6/ปวช/ปวส (N= 34)	ปริญญาตรีขึ้นไป (N= 33)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	$\bar{X}$	3.23	3.30	-.427	.671
	S.D.	.66	.61		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	3.28	3.15	.705	.483
	S.D.	.69	.78		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.07	3.29	-.930	.356
	S.D.	.92	.95		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์	$\bar{X}$	2.83	2.89	-.275	.784
	S.D.	.91	.74		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	3.30	3.10	1.136	.260
	S.D.	.69	.78		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\bar{X}$	2.97	3.25	-1.819	.074
	S.D.	.63	.62		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.39	3.52	-.658	.513
	S.D.	.79	.76		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับการศึกษา		สถิติ t	Sig.
		ไม่เกินม.6/ปวช/ปวส (N= 34)	ปริญญาตรีขึ้นไป (N= 33)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	$\overline{X}$	3.29	3.48	-1.076	.286
	S.D.	.74	.70		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	3.12	3.34	-1.381	.172
	S.D.	.67	.64		

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ในกลุ่มที่มีการศึกษาไม่เกิน ม. 6 / ปวช / ปวส และกลุ่มที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด โรงงานจังหวัดราชบุรี ในกลุ่มที่มีการศึกษาไม่เกิน ม. 6 / ปวช / ปวส และกลุ่มที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม .

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการทำงาน		สถิติ t	Sig.
		ไม่เกิน 3 ปี (N= 39)	4 ปีขึ้นไป (N= 28)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	$\bar{X}$	3.21	3.34	-.759	.452
	S.D.	.53	.75		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	3.21	3.24	-.165	.870
	S.D.	.73	.76		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.02	3.41	-1.672	.100
	S.D.	.80	1.07		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์	$\bar{X}$	2.86	2.86	-.033	.974
	S.D.	.75	.94		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	3.21	3.20	.042	.967
	S.D.	.63	.88		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\bar{X}$	3.08	3.15	-.389	.699
	S.D.	.56	.74		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.39	3.55	-.842	.403
	S.D.	.81	.73		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการทำงาน		สถิติ t	Sig.
		ไม่เกิน 3 ปี (N= 39)	4 ปีขึ้นไป (N= 28)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	$\overline{X}$	3.25	3.57	-1.780	.080
เป้าหมายและนโยบายของบริษัท	S.D.	.65	.78		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	$\overline{X}$	3.14	3.35	-1.189	.241
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	S.D.	.52	.82		

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 3 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 3 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่						สถิติ F	Sig.
		ฝ่ายผลิต (N= 20)	สโตร์ (N=8)	QC (N=14)	บรรจุภัณฑ์ (N= 15)	ช่าง (N=3)	ธุรการบุคคล (N= 5)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	$\bar{X}$	3.25	3.41	3.06	3.47	2.86	3.35	.865	.511
	S.D.	.74	.31	.55	.71	.71	.57		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	3.23	3.03	2.98	3.33	3.33	3.65	.764	.579
	S.D.	.72	.60	.90	.78	.52	.62		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.14	3.56	3.00	3.28	2.66	3.25	.554	.735
	S.D.	1.05	.74	.78	1.11	1.25	.82		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	$\bar{X}$	2.85	3.23	2.53	3.10	2.38	2.77	1.163	.338
	S.D.	.99	.33	.77	.77	.91	.97		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่						สถิติ F	Sig.
		ฝ่ายผลิต (N= 20)	สโตร์ (N=8)	QC (N=14)	บรรจุภัณฑ์ (N= 15)	ช่าง (N=3)	ธุรการบุคคล (N= 5)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\overline{X}$	3.10	3.53	2.90	3.58	3.00	2.95		
	S.D.	.85	.45	.68	.76	.75	.32		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\overline{X}$	3.00	3.15	3.08	3.36	2.41	3.35	1.48	.209
	S.D.	.73	.39	.61	.58	.80	.57		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	3.51	3.53	3.48	3.58	3.08	3.40	.232	.947
	S.D.	.87	.45	.78	.78	.87	.51		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	$\overline{X}$	3.37	3.34	3.26	3.63	2.75	3.85	1.35	.254
	S.D.	.81	.37	.59	.77	.90	.54		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่						สถิติ F	Sig.
		ฝ่ายผลิต (N= 20)	สโตร์ (N=8)	QC (N=14)	บรรจุภัณฑ์ (N= 15)	ช่าง (N=3)	ธุรการบุคคล (N= 5)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	3.20	3.25	3.14	3.45	2.91	3.25	.479	.791
ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	S.D.	.76	.32	.73	.65	.62	.79		

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายผลิต (Packing) สโตร์ ควบคุมคุณภาพ บรรจุภัณฑ์ ช่าง และธุรการบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับรายได้				สถิติ F	Sig.
		ต่ำกว่า 5,000 บาท (N=11)	5,000 - 8,000 บาท (N=24)	8,001 – 10,000 บาท (N=18)	10,001 บาทขึ้นไป (N=14)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	$\bar{X}$	3.27	3.22	3.19	3.43	.401	.753
	S.D.	.55	.66	.62	.69		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	3.47	3.19	3.08	3.25	.654	.583
	S.D.	.51	.84	.73	.72		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.05	3.18	3.06	3.44	.507	.679
	S.D.	.84	1.02	.90	.94		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์	$\bar{X}$	3.03	2.75	2.82	2.95	.361	.781
	S.D.	.91	.73	.93	.85		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	3.47	3.18	3.10	3.16	.610	.611
	S.D.	.54	.84	.59	.86		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท (N=11)	5,000 - 8,000 บาท (N=24)	8,001 – 10,000 บาท (N=18)	10,001 บาทขึ้นไป (N=14)	สถิติ F	Sig.
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับยกย่องชมเชย	$\overline{X}$	3.06	2.95	3.19	3.32	1.081	.364
	S.D.	.75	.50	.65	.72		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	3.31	3.42	3.41	3.67	.511	.676
	S.D.	.67	.79	.89	.69		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	$\overline{X}$	3.27	3.32	3.38	3.58	.504	.681
	S.D.	.62	.74	.75	.76		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	3.09	3.07	3.29	3.55	1.817	.153
	S.D.	.65	.61	.68	.68		

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีจำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน

บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 67คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นร้อยละ 37.31 ซึ่งมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 630 ข้อ นับจำนวนข้อที่เสนอแนะได้ 84 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 13.93 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวเสนอเป็นผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) สามารถจัดลำดับและแจกแจงความถี่ร้อยละปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.18 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (N = 84)	ร้อยละ
1.	สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	17	20.24
2.	การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า	13	15.48
3.	ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์	15	17.86
4.	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	10	11.90
5.	การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย	7	8.33
6.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	9	10.71
7.	เป้าหมายและนโยบายของบริษัท	5	5.95
8.	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	8	9.52

จากตารางที่ 4.18 สรุปได้ว่าลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแรงจูงใจในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 20.24 อันดับที่ 2 เป็นแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 17.86 อันดับที่ 3 เป็นแรงจูงใจการพัฒนาความรู้ความสามารถของ

ตนเองและความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 15.48 อันดับที่ 4 เป็นแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 11.90 อันดับที่ 5 เป็นแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดเป็นร้อยละ 10.71 อันดับที่ 6 เป็นแรงจูงใจด้านบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 9.52 อันดับที่ 7 เป็นแรงจูงใจด้านการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย คิดเป็นร้อยละ 8.33 และอันดับที่ 8 เป็นแรงจูงใจด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 5.95

ดังนั้น ผู้วิจัยได้สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ตามลำดับดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ เสี่ยงต่อการเกิดโรคจากสารเคมี มีกลิ่นสารเคมีที่แรงรบกวน พื้นที่การทำงานยังแยกไม่ชัดเจน ยังไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม อุปกรณ์ที่จำเป็นยังมีไม่ครบ

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีเครื่องมือในการผลิตอัตโนมัติเพื่อลดการใช้แรงงานคน ควรจัดการเรื่องระบบระบายอากาศในการกำจัดกลิ่นและฝุ่นละออง ควรมีแนวกำแพงหรือต้นไม้ป้องกันฝุ่นละอองถนนด้านหลังโรงงาน

การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้เพิ่มเติม มีการอบรมประจำปีที่ดีอยู่แล้ว กรมวิทยาศาสตร์บริการมีเวปไซต์ในการฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่ายในการไปฝึกอบรมภายนอก พนักงานได้ไปอบรมภายนอกเป็นสิ่งที่ดีมาก บริษัท มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นการสนับสนุนที่ดีอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานให้พนักงาน ควรหาสถานที่ฝึกอบรมใหม่จากเดิม ควรมีแผนการดูงานประจำปี ควรเลือกหัวข้อการอบรมตรงตามการทำงานของแต่ละบุคคลหรือหัวข้ออื่นๆที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานได้

ค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ค่าตอบแทนเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การปรับค่าจ้างค่อนข้างน้อย ค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ รับผิดชอบงานมากแต่ผลตอบแทนไม่ดี การขึ้นเงินและโบนัสน้อยเกินไปทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการจัดเบี้ยขยัน รางวัลต่างๆอย่างต่อเนื่อง ควรมีเงินช่วยเหลือเรื่องรายได้ของพนักงาน ควรมีเกณฑ์กำหนดการขึ้นเงินค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งงาน

แต่ละตำแหน่ง ควรให้ความสำคัญในการขึ้นเดือนแก่พนักงานทุกระดับเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง บริษัทมีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวดี ความมั่นคงในในการทำงานอยู่ในระดับที่พอใช้ ด้วยลักษณะงานที่เสี่ยงอันตรายจากสารเคมีถ้าพนักงานมีอาชีพที่ดี ปลอดภัย สะดวกสบายกว่านี้ทุกคนก็ต้องเลือก ความมั่นคงในหน้าที่การงานค่อนข้างน้อย รู้สึกไม่ค่อยมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีระบบเงินออมหรือระบบกองทุนต่างๆสำรองให้พนักงานเพื่อเป็นทุนที่จะลดความเสี่ยงในการถูกจ้างออกหรือปลดออก ฝ่ายบริหารควรแสดงวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน และมุ่นมั่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานให้เห็นถึงอนาคตที่ดี ในการทำงานเพื่อบริษัท

การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง บุคคลใดที่ทำความดี ก็สมควรที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและเป็นที่ยอมรับของทุกคน บริษัทให้การยกย่องชมเชยกับพนักงานทุกคนที่ทำประโยชน์ให้กับบริษัท เพื่อนร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็นทุกครั้งในที่ประชุมและทุกคนก็รับฟัง การยอมรับ การประกาศหรือชมเชยผู้ที่ทำความดีทำให้ผู้ได้รับรู้สึกตนเองมีคุณค่ามากขึ้น

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการประกาศชมเชยบุคคลที่ทำดีให้เป็นแบบอย่างในตอนเช้าหน้าแถวก่อนเริ่มงาน ควรมีการสร้างระบบของการยอมรับ ยกย่องให้เกียรติ การเปิดใจจะทำให้งานมีการพัฒนา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง การสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานก่อให้เกิดการทำงานที่มีราบรื่นลดการชิงดีชิงเด่นกัน อยากให้ทุกคนรักสามัคคีกัน ช่วยเหลือกันมากกว่านี้ เพราะงานที่ทุกคนรับผิดชอบมากอยู่แล้วจนไม่มีเวลาทำงานส่วนรวม อยากให้ทุกคนทุกหน่วยงานเข้าใจในลักษณะงานของแต่ละคน

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้างานควรมีความสัมพันธ์กับลูกน้องมากกว่านี้ ควรมีการทำกิจกรรมต่างๆให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องภายในองค์การ หัวหน้างานบางคนควรแยกแยะเรื่องส่วนตัวให้ออกจากการทำงาน

เป้าหมายและนโยบายของบริษัท

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานทุกคนล้านตั้งใจทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของบริษัท บริษัทมีเป้าหมาย และนโยบายพัฒนาคนและงานไปในด้านดี เป้าหมายและนโยบายมีความเหมาะสมดีโดยเน้นการบริการลูกค้าให้ลูกค้ามีความพึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการติดตามผลด้านเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ควรให้พนักงานทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย

บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ขึ้นอยู่กับความรู้สึกด้านความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล งานที่ทำอยู่มีความเหมาะกับความเหมาะสมกับความสามารถของตนเองและสามารถรับผิดชอบได้ หัวหน้างานมองเห็นถึงความรู้และความสารถของแต่ละคนและได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ของหน้าที่และบทบาทของพนักงานในองค์การให้พนักงานได้เข้าใจอย่างชัดเจน ควรมีการสนับสนุนในด้านความสามารถของแต่ละบุคคลให้ทุกคนได้มีโอกาสความสามารถออกมา

ข้อเสนอแนะอื่น

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆสรุปได้ 5 ข้อดังนี้

1. อยากเห็นสภาพแวดล้อมที่ดีของโรงงาน มีความสดชื่นจากต้นไม้ ดอกไม้และสวนย่อมควรมีการดำเนินงานตามกฎระเบียบที่ประกาศไว้

2. การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกอย่างมีข้อติดขัดบ้างเล็กน้อยควรมีการแก้ไขให้เข้าใจกัน

3. การวางแผนในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญพนักงานทุกคนควรมีการวางแผน เพื่อความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นทั้งเรื่องของเวลา และวัตถุดิบต่างๆ

4. วัฒนธรรมขององค์กรที่ประกาศใช้อยากให้ทุกคนนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อสร้างเป้าหมายการทำงานให้กับตนเอง

5. ระบบบริหารคุณภาพที่บริษัท ดำเนินการอยู่ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้ให้กับพนักงานอย่างต่อ เนื่อง

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยนครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำบริษัท เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

1. สรุปการวิจัย

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัทเอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำนวนพนักงาน 80 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ได้แก่ กลุ่มลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จำนวน 67 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยและวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเชียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 7 หัวข้อประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่และ ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 8 หัวข้อ ประกอบด้วย

1) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า

3) ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์

4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5) การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย

6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

7) เป้าหมายและนโยบายของบริษัท

8) บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended) มีทั้งหมด 9 หัวข้อ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง งานที่น่าสนใจมีคุณค่า ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบในการบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อคิดเห็นอื่น ๆ

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดย จำแนกตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ และระดับรายได้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป้าหมายและนโยบายของบริษัท บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว มาทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ผู้วิจัยได้ประสานงานขอความร่วมมือจากลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 16 – 20 มีนาคม 2552 และได้จัดนำแบบสอบถาม จำนวน 67 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังพนักงานของบริษัทฯ ด้วยตนเองและทำการชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูล ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้นจำนวน 67% ของกลุ่มตัวอย่างในระหว่างวันที่1 – 4 เมษายน 2552

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบแล้ว แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทุกฉบับมีความสมบูรณ์จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานหน่วยงานที่ปฏิบัติงานและระดับรายได้ โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Varience (ANOVA)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

1.6 สรุปสาระสำคัญของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้ คือ

1.6.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง 67 คน ในส่วนปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านเพศพบว่าพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีมากที่สุด อันดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง30 - 39 ปีขึ้นไป อันดับที่ 3 ผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมากที่สุด อันดับที่ 2สถานภาพแต่งงานแล้ว อันดับที่ 3 สถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีมากที่สุด รองลงมาระดับการศึกษาม.3 – ม.6 หรือ ปวช – ปวส และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาต่ำกว่า ป.6 ปัจจัยเกี่ยวกับ

ลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 1 – 3 ปี มีมากที่สุด อันดับที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 4 ปี และน้อยที่สุดคือพนักงาน ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1ปี ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต(Packing) มีจำนวนมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ พนักงานแผนกบรรจุภัณฑ์ อันดับที่ 3 พนักงานแผนกQC อันดับที่ 4 คือ พนักงานแผนกสโตร์ อันดับที่ 5 คือพนักงานแผนกธุรการบุคคล อันดับสุดท้ายคือพนักงานแผนกช่าง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า รายได้ของพนักงานระดับที่ 5,000 – 8,000 บาท มีมากที่สุด อันดับที่ 2 มีรายได้ระดับ 8,001 – 10,000 อันดับที่ 3 พนักงานมีระดับรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท อันดับสุดท้าย คือพนักงานมีระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท

1.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของลูกจ้างประจำ โรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำได้ดังนี้
ด้านความสำพันธ์ระหว่างบุคคลมี ค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ระดับแรงจูงใจมาก ด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.2 อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3. 20 อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ใน ระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านการยอมรับยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ย 3.1 อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลางด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 2.8 อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง

1.6.3 ข้อมูลผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยที่พนักงานตอบมากที่สุดได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อันดับที่ 2 คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ อันดับที่ 3 คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า อันดับที่ 4 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับที่ 6 คือ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ อันดับที่ 7คือ การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย อันดับที่8 คือ เป้าหมายและนโยบายของบริษัท ซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสิ่งแวดล้อม ก็คือ สภาพพื้นที่ของการทำงานยังขาดสัดส่วนที่เหมาะสม ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีการดูดระบายอากาศให้ดีกว่าเดิมเนื่องจากเป็นโรงงานผลิตสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช ซึ่งมีกลิ่นที่รุนแรง และควรหาเครื่องไม้เครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อลดการใช้แรงงานคนเพื่อป้องกันอันตรายจากสารเคมี

2) ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ ไว้ว่า การปรับค่าจ้าง และโบนัสขึ้นน้อย ควรมีมาตรฐาน เกณฑ์ขั้นต่ำให้ชัดเจน และควรจัดหาสวัสดิการต่างๆเพื่อชวยเหลือพนักงานในช่วงที่เศรษฐกิจไม่ดี เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาที่สูงขึ้น

3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้าน การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า ดังนี้ ควรมีการวางแผนการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรหาสถานที่ในการฝึกอบที่มีคุณภาพใหม่ๆให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และจัดหาหลักสูตรที่จำเป็นต้องใช้งานให้ตรงกับลักษณะงานที่บุคคลรับผิดชอบ

4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้าน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไว้ดังนี้บริษัทเป็นบริษัทที่ตั้งมาไม่ถึง 10ปี จึงมีความมั่นคงน้อย เพราะยังขาดความชัดเจนในเรื่องของนโยบายที่สำคัญๆที่ต้องมีต่อพนักงาน จึงควรต้องมีเงินกองทุนสำรองสำหรับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออก และควรเพิ่มสวัสดิการในงานเพราะงานมีลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตรายจากสารเคมี ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานด้วยความไม่ปลอดภัยถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าพนักงานก็ต้องหางานที่มีความมั่นคงและปลอดภัยกว่าที่เดิม

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้ ลักษณะงานแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน และงานที่แต่ละคนรับผิดชอบมีมากจึงไม่สามารถแบ่งเวลาไปช่วยกันทำงานโครงการที่เพิ่มเติมมา ทำให้เกิดมีการเกี่ยงงานขึ้นมา ซึ่งฝ่ายบริหารต้องจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้รักสามัคคีกัน

6) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้าน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้คือ พนักงานทุกคนรู้จักบทหน้าที่ของตนเองดี แต่ความรับผิดชอบในงานขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของแต่ละคน ฝ่ายบริหารควรชี้ให้พนักงานทุกคนเห็นถึงความสำคัญของงานทุกหน้าที่ทุกบทบาท ว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์การทั้งสิ้น และควรสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถด้านใดให้แสดงความสามารถออกมาให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

7) การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้าน การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ดังนี้ บุคคลที่ทำดี ควรได้รับการยกย่องชมเชยในที่สาธารณะ เช่นเข้าแถวออกกำลังกายก่อนเริ่มทำงาน เพื่อให้บุคคลที่ได้รับการยกย่องมีกำลังใจและรู้ถึงความสำคัญของตนที่มีต่อบริษัท ไม่จำเป็นต้องรางวัลที่เป็นสิ่งของหรือตัวเงิน และควรมีการสร้างระบบการยกย่องให้เกียรติการยอมรับ การเปิดใจให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานต่อไป

8) เป้าหมายและนโยบายของบริษัท

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้าน เป้าหมายและนโยบายของบริษัทไว้ดังนี้ บริษัทมีเป้าหมายและนโยบายที่เหมาะสม ซึ่งพนักงานทุกคนเข้าใจว่าต้องผลิตสินค้าที่มีคุณค่าให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้นควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องและควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของบริษัท

1.7 สรุปสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจที่มีระดับมากได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับแรงจูงใจปานกลางได้แก่ เป้าหมายและนโยบายของบริษัท บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้าการยอมรับและยกย่องชมเชย และค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์

สมมติฐานที่ 2 ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามองค์ประกอบด้านลักษณะบุคคล ดังนี้

1) เพศ ลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) อายุ ลูกจ้างประจำโรงงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3) สถานภาพ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) การศึกษา ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) ประสบการณ์ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6) ประสบการณ์ ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7) ระดับรายได้ ลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี ผู้ศึกษาขออภิปรายผลตามประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ ประจำแถว (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันเช่นนี้ อาจสืบเนื่องมาจาก ปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจมีความเหมือนกันและใกล้เคียงกัน และกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำเหมือนกัน และรชพร รัตราวิวัฒน์พงศ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย" โดยได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่าเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความมั่นคงของบริษัท 3) ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 6) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ 7) ด้านการยอมรับและยกย่อง และ 8) ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทที่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยทั้ง 8 ด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประเด็นที่ลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสำพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy of Theory) ด้านความต้องการทางสังคม(Socail or Belongingness Neeeds) เป็นความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น การต้องการความรักความเอาใจใส่ และการได้เป็นส่วนหนึ่งในสังคมหรือที่ทำงาน ซึ่งทางบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด เน้นการทำงานงานเป็นทีม ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดเป็นความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานที่ทำงานร่วมกัน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยท่าสุดคือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูม(Expectancy Theory) ทฤษฎีความคาดหวังเชื่อว่า บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการและความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น โดยต้องมีความเป็นเครื่องกระตุ้น (instrumentality) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการหรือรางวัลตอบแทน ซึ่งในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ของทางบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ยังมีการจัดสรรให้พนักงานให้เกิดความพึงพอใจที่น้อยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารเองควรนำเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและ

ผลประโยชน์ที่เหมาะสมมาเป็นเครื่องกระตุ้นให้พนักงานมีความขยันทำงาน สร้างความคาดหวังเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เกิดเป็นผลลัพธ์ที่มีคุณค่าตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงาน ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางที่ยังไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม ควรมีการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์และการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ให้มีระดับแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมาเป็นอันดับแรก ดังนั้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันนำมาซึ่งการบรรลุถึงเป้าหมายและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะแนวทางที่ควรปรับปรุงดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ ตามหลักทฤษฎี สองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก ให้ความสำคัญในปัจจัยอนามัย ที่สำคัญ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การจ่ายเงินเดือนให้เพียงพอกับความต้องการ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งทางบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด มีการจ่ายเงินเดือน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานทำให้ พนักงานที่รับผิดชอบในหน้าที่มาก ขาดความกระตือรือร้น และงานที่ออกมาขาดคุณภาพ ปัจจุบันความเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานต้องการให้ทางบริษัทเสริมสร้างปัจจัยจูงใจให้มากขึ้น เช่น ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ซึ่งบริษัท มีรางวัลให้พนักงานแต่มีจำนวนจำกัด ในปริมาณที่น้อยทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจ ที่ต้องทำงานอย่างอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ซึ่งอาจจะสืบเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจของบริษัท ตกต่ำใน 2 ไตรมาสที่ผ่านมา ดังนั้นเมื่อทางบริษัทเข้าสู่สภาวะปกติ ควรปรับปรุงเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ให้เหมาะสมที่สุด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจทำงานให้แก่พนักงาน และเพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่ดี มีความสามารถและประสบการณ์ให้อยู่เป็นแรงกำลังสำคัญในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องต่อไป

3.1.2 ด้านการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ตามหลักทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการอันสูงสุดของ มนุษย์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ก่อนที่จะถึงจุดสูงสุดนั้น มนุษย์ย่อมต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งต้องมีการยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การได้

รับผิดชอบโครงการและการได้รับเกียรติ หรือรางวัลพิเศษ ซึ่ง ทางผู้บริหารบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้มีความสามารถ และการกระจายความรับผิดชอบในโครงการที่สำคัญๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท แต่ ตามแบบสอบถามในหัวข้อนี้จะเห็นได้ว่า การยกย่องชมเชย ในที่สาธารณะยังมีน้อย ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดี ขาดกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับค่าจ้างที่ได้รับเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี และควรให้รางวัลพิเศษแก่พนักงานบุคคลนั้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานคนอื่นอีกต่อๆไป

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในภาพรวมขององค์การ เพื่อนำพาองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงลึก ขององค์ประกอบด้านที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการพัฒนาแรงจูงใจภายในบริษัทอย่างถูกต้องสมบูรณ์ต่อไป

3.2.2 ควรมีการศึกษาในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ถูกต้องและเป็นจริงที่สุดในการแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างประจำบริษัท

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยรัตน์ ประจำแถว (2548) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) "ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนครยนตรการ จำกัด" วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม

คม สุวรรณพิมล (2551) *การจูงใจคน* กรุงเทพมหานคร อิมเมจิ้น กราฟิค

ชฎาพร ปิ้นวงศ์(2551) "ทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์" ค้นคืนวันที่ วันที่ 16 ตุลาคม 2551 จาก http://gotoknow.org/blog/chadapornpunwong/197780

ณัฐวุฒิ สว่างแสง(2551) "ความหมายและลักษณะของแรงจูงใจ" ค้นวันที่ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2552 จาก http://learners.in.th/blog/kira01/198950

ดาราพร วงศ์ไทยเจริญ (2549 "แรงจูงใจในการเข้ามาเป็น คณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี"วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา

เติมศักดิ์ คทวณิช (2550) *จิตวิทยาทั่วไป* กรุงเทพมหานคร ส.เอเซียเพรส(1989)

ทองสง่า ผ่องแผ้ว (2549) "การหาค่าIOCของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม" ค้นวันที่ 22 เมษายน 2552 จากhttp://gotoknow.org/blog/eduresearch/68585

นิตยา สมบูรณ์พูลผล (2548) "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดูราชิกิ สยาม รับเบอร์ จำกัด" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นิศากร สุขะกาศี (2548)"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี" วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด (2551) *คู่มือคุณภาพ* ม.ป.ท.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโจน์ (2551) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

รชพร รัตนาวิวัฒน์พงศ์ (2545)"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย"วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2551) *วิธีวิทยาการวิจัย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ สุวีริยาสาสน์

วิไลวรรณ บุญเรือง (2550) "การหาประสิทธิภาพของสื่อ" ค้นวันที่ วันที่ 22 เมษายน 2552 จาก http://learners.in.th/blog/wilaiwan1/29447

ศันศนีย์ ศุขสมิติ (2551) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซัมมิทคอมพิวเตอร์จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) "ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพบเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ"วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547)"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สุวัฒน์ ศิรินิรันดร์ (2549) *เอ็ม บี เอ แฮนด์บุ๊ค* พิมพ์ครั้งที่5 กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี แอนด์ เอ็น

Barry Silverstein (2005) *The Breakaway Brand.* Mc Craw – Hill.

Greenberg and Baron (1997) "Behavior in organizations (6thed)" Retrieved October 16, 2008 from http://www.pantown.com/board.php?id=520&area=1&name=board?&topic=26&action=view

Herzberg, Frederik, (1996) *Work and the Nature of Man.* New York : The World

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. คุณปฐมพร กาญจนตันวงษ์	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด(มหาชน) สาขาจังหวัดนครปฐม
2. คุณชุมพล ดีศรี	ผู้จัดการโรงงาน บริษัท ออสก้าร์ อะโกร จำกัด จังหวัดราชบุรี
3. คุณสุวิทย์ ธนวิชากร	ผู้จัดการโรงงาน บริษัท ซิกม่า อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถาม
เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงาน บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของงานวิจัย และการให้ข้อมูลในการวิเคราะห์จะไม่ส่งผลกระทบใดๆต่อท่าน
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

   ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

   ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายภักดิ์พงษ์ เที่ยงธรรม

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ชาย ☐หญิง

2. อายุ

☐ต่ำกว่า 20ปี ☐ 20-29ปี ☐ 30-39ปี ☐40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ แต่งงานแล้ว ☐ หย่าร้างหรือแยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่า ป.6 ☐ ม.3-ม.6 หรือ ปวช-ปวส ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐น้อยกว่า 1 ปี ☐1-3ปี ☐4- 10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่

☐ ฝ่ายผลิต(Packing) ☐สโตร์ ☐QC

☐บรรจุภัณฑ์ ☐ช่าง ☐ธุรการบุคคล

7. ระดับรายได้

☐ต่ำกว่า 5,000 บาท ☐ 5,000 - 8,000 บาท ☐ 8,001-10,000 บาท

☐10,001 – 15,000บาท ☐ 15,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโรงงานบริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1ช่อง และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ระดับคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด

4 คือ เห็นด้วยมาก

3 คือ เห็นด้วยปานกลาง

2 คือ เห็นด้วยน้อย

1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน						
1. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน						
2. หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน						
3. บรรยากาศในการทำงาน มีความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
4. สถานที่ทำงานมีระบบดูแลป้องกันเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน						
การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า						
5.บริษัทจัดให้มีโครงการฝึกอบรม พัฒนาทักษะทั้งในและนอกสถานที่ ให้กับพนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
6.ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติม						
7. บริษัทมีนโยบายในการส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						
8. ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่						
ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์						
9. เงินเดือนของท่านเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ						
10. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน						
11. ท่านพึงพอใจในเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการที่จัดให้						
12. ค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส หรือ เบี้ยขยัน ท่านคิดว่าเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย						
13. การประเมินผลปฏิบัติงานในการเพิ่มค่าตอบแทนมีความยุติธรรมและเหมาะสม						
14.ท่านมีความพอใจในการให้ค่าเล่าเรียนบุตร และรางวัลต่างๆที่จัดให้						
15.ท่านมีความพอใจในรางวัลต่างๆที่บริษัทจัดขึ้น เช่น พนักงานดีเด่น,พนักงานไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย,พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัยดีเด่น						
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน						
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในบริษัทมีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว						
17. บริษัทเป็นที่ยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า						
18. บริษัทมีนโยบายการเกษียณอายุงาน เช่น นโยบายการเกษียณอายุงานเมื่ออายุครบ 60 ปี						
19. บริษัทมีนโยบายในการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เช่น แผนการขยายโรงงาน การขยายพื้นที่การขาย						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย						
20. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน						
21. ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องจากหัวหน้างานในที่ประชุมอยู่เสมอ						
22.เพื่อนและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านในการร่วมประชุมหรือในการปรึกษางาน						
23.ท่านมักได้รับมอบหมายงาน ที่มีความท้าทายและมีความสำคัญจากหัวหน้างาน						
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
24. หัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี						
25. หน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
26. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารที่ดี ก่อให้เกิดความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน						
27. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในงานของท่าน						
เป้าหมาย และนโยบายของบริษัท						
28. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายของการทำงาน						
29.ผู้บริหารมีเป้าหมายและ นโยบายของบริษัทที่ชัดเจน เป็นที่เข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามได้						
30. ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายของบริษัท ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการทำงานในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
31.การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในบริษัทมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ						
บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ						
32. บริษัทมีนโยบายในเรื่องการมอบหมายอำนาจไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา						
33. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างอิสระ						
34. ท่านได้รับความไว้วางใจทำงานพิเศษเพิ่มเติมจากหน้าที่ประจำ						
35.ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน						

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

2.ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้า

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

3. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

4.ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

5.ด้านการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

6.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

7.ด้านเป้าหมายและนโยบายของบริษัท

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

8.ด้านบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

9. ข้อแนะนำอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาความเชื่อมั่นโดยวิธี Cronbach

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	113.2500	243.6591	15.6096	35

ตารางผนวกที่ 1 การหาคะแนนเฉลี่ยและค่า S.D. ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำถามข้อที่	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	จำนวนตัวอย่าง
ข้อที่ 1	3.2500	.7538	12.0
ข้อที่ 2	3.1667	.8348	12.0
ข้อที่ 3	3.6667	.8876	12.0
ข้อที่ 4	3.0000	.7385	12.0
ข้อที่ 5	4.0000	1.1282	12.0
ข้อที่ 6	3.5833	.9962	12.0
ข้อที่ 7	3.3333	1.0731	12.0
ข้อที่ 8	3.4167	1.1645	12.0
ข้อที่ 9	2.4167	.7930	12.0
ข้อที่ 10	2.4167	.7930	12.0
ข้อที่ 11	2.9167	.9003	12.0
ข้อที่ 12	2.1667	1.0299	12.0
ข้อที่ 13	2.8333	.8348	12.0
ข้อที่ 14	3.4167	.6686	12.0
ข้อที่ 15	3.8333	.7177	12.0
ข้อที่ 16	2.8333	.8348	12.0
ข้อที่ 17	3.3333	.6513	12.0
ข้อที่ 18	2.6667	1.1547	12.0

คำถามข้อที่	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	จำนวนตัวอย่าง
ข้อที่ 19	2.7500	.9653	12.0
ข้อที่ 20	3.5000	.6742	12.0
ข้อที่ 21	2.5833	.7930	12.0
ข้อที่ 22	3.3333	.6513	12.0
ข้อที่ 23	3.2500	.6216	12.0
ข้อที่ 24	3.7500	.6216	12.0
ข้อที่ 25	3.8333	.9374	12.0
ข้อที่ 26	3.6667	.6513	12.0
ข้อที่ 27	3.8333	.7177	12.0
ข้อที่ 28	3.3333	.7785	12.0
ข้อที่ 29	3.3333	.7785	12.0
ข้อที่ 30	3.4167	.6686	12.0
ข้อที่ 31	3.1667	.7177	12.0
ข้อที่ 32	3.3333	.4924	12.0
ข้อที่ 33	3.3333	.6513	12.0
ข้อที่ 34	3.2500	.4523	12.0
ข้อที่ 35	3.3333	.7785	12.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 12.0 N of Items = 35

Alpha = 0.9310

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ภักดิ์พงษ์ เที่ยงธรรม
วัน เดือน ปีเกิด	28 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาโรคพืชวิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2543
สถานที่ทำงาน	บริษัท เอเซียแปซิฟิค อโกรเคมีคอล จำกัด จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการโรงงาน