

**แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอร์ล  
มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด**

**นางสาวศศิวิมล พรพลทอง**



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Work Motivation of Production Department Employees of  
General Motors Thailand Company Limited**

**Miss Sasiwimol Pornpholthong**



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

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล  
มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นางสาวศศิวิมล พรพลทอง  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

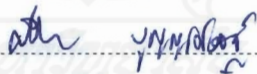
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญอุษเรนทร์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** **ค้นคว้าอิสระ** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาวศศิวิมล พรพลทอง **รหัสนักศึกษา** 2523000269 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 3,000 คน และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คนจากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนซึ่งอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) เสนอแนะผู้บริหารควรเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆที่พนักงานต้องทำร่วมกัน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่พร้อมพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและปรับโครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันซึ่งจะส่งผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

**คำสำคัญ** แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

**Independent Study title:** Work Motivation of Production Department Employees of General Motors Thailand Company Limited

**Researcher:** Miss Sasiwimol Pornpholthong; **ID:** 2523000269;

**Degree:** Master of Business Administration ;

**Independent Study advisors:** Narongsak Boonlert, Associate Professor ;

**Academic year:** 2012

### **Abstract**

The purposes of this study were (1) to study the work motivation level of production department employees of General Motors (Thailand) company limited; (2) to compare work motivation of production department employees of General Motors (Thailand) company limited by personal factors; and (3) to suggest the way to encourage work motivation of production department employees of General Motors (Thailand) company limited.

The population used in this study was 3,000 production department employees of General Motors (Thailand) company limited. The sample size was 353 employees calculated by using Taro Yamane's formula. The questionnaire was used to collect data with the reliability value of 0.95. The data was analyzed through percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way Analysis of variance.

The results of this study were as follows: (1) the overall work motivation level of production department employees of General Motors (Thailand) company limited was at the highest level. Considering by aspect, the recognition, career advancement and compensation aspect were at high level while other aspects were at the highest level; (2) the comparison of work motivation by personal factors found that employees with different personal factors had no different work motivation; and (3) managers should encourage employees to have good relationship in the workplace by providing activities which they could join together, giving chances to show their ability and opinion, promoting fairly and adjusting the compensation structure based on the same standard.

**Keywords:** Work motivation, Production department employees, General Motors (Thailand) Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ รวมทั้งคณาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาถ่ายทอดวิชาความรู้พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการศึกษาตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ให้กำลังใจ ติดตามและสนับสนุนช่วยเหลือ ตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆจนสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ Group Leader บริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดทุกท่าน ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้และอนุญาตให้นำแบบสอบถามมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย และขอขอบพระคุณพนักงานฝ่ายผลิตเจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา สามีและขอบคุณพี่น้องของผู้วิจัย ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนการศึกษาด้วยดีตลอดมา

ศศิวิมล พรพลทอง

กรกฎาคม 2556

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
สภาพทั่วไปของบริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.....	26
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.....	37
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถาม ปลายเปิด และสังเคราะห์ข้อความโดยหาความถี่และจัดลำดับความถี่.....	49
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
สรุปการศึกษา.....	53
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	65
ก แบบสอบถาม.....	66
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	74
ประวัติผู้ศึกษา.....	76

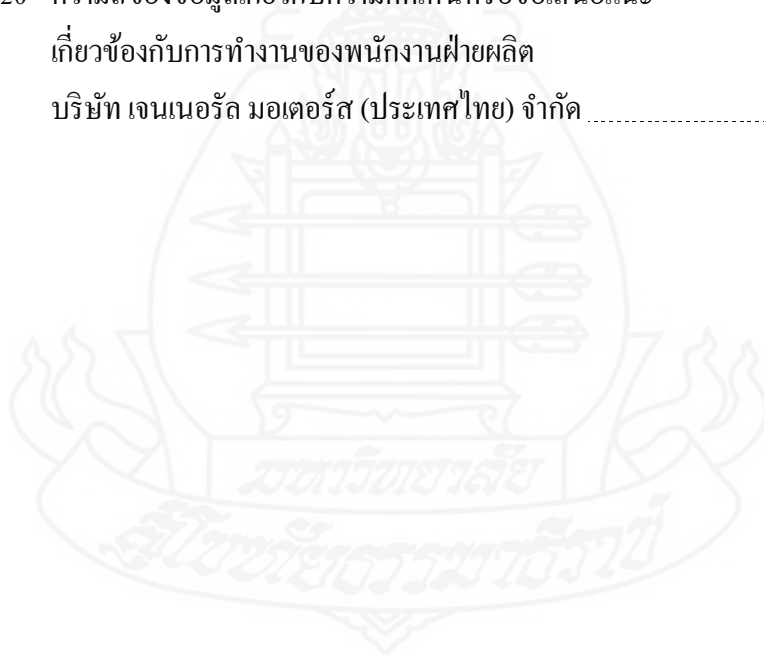


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.....	26
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน.....	27
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ.....	28
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	29
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่องาน.....	30
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	31
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร.....	32
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	33
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน.....	34
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	35
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านผลตอบแทน.....	36
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t จำแนกตามเพศ.....	37
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม อายุ.....	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม สถานภาพ.....	40
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	42
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม อายุการทำงาน.....	44
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	46
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	48
ตารางที่ 4.20 ความถี่ของข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด .....	49



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรทั้งสิ้นและตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ “คุณภาพของบุคลากร” ฉะนั้นการบริหารองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัตถุดิบและการจัดการ ซึ่งบุคลากร ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมาก ดังนั้นองค์กรทุกแห่งจึงพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของบุคลากรนั้นมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า และองค์กรต้องพยายามหาวิธีที่จะทำอย่างไรให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นมีความสุข และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

แรงจูงใจในการทำงานจึงถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและการจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้นโดยขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งการให้ความร่วมมือในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีจูงใจให้บุคลากรอยากใช้ความสามารถมีความเต็มใจที่จะดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่อยู่ภายใต้การโน้มน้าว แรงจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงาน โดยขาดแรงจูงใจ กลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด(ชนิกานต์ มาชะศิริานนท์,2545 : 10)

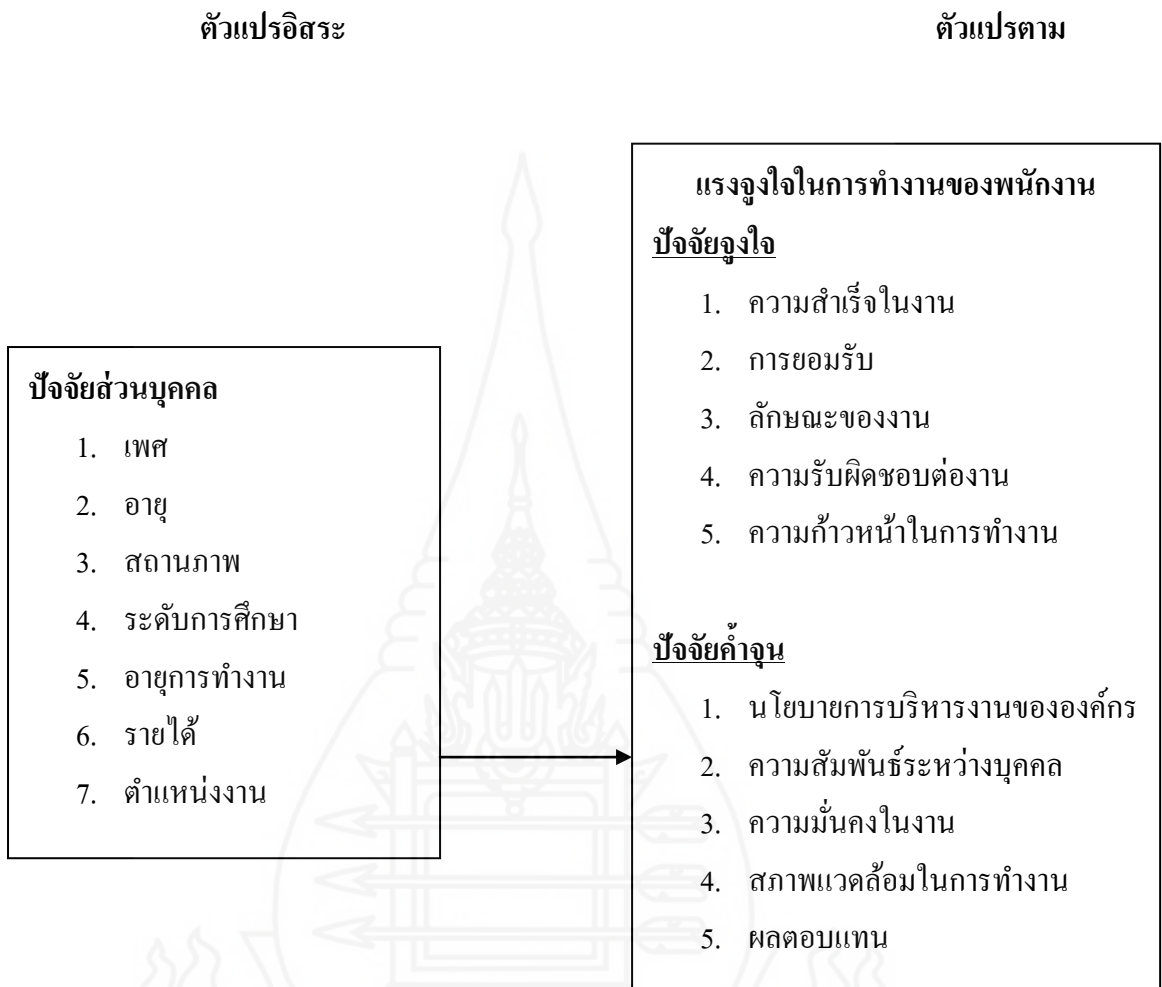
บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 11/1 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 21140 ปัจจุบัน (2555)มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 3,500 คน ตลอดระยะเวลา 19 ปีในประเทศไทยเกิดปัญหาเศรษฐกิจและสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆทั้งในและต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการทราบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าบริษัทสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนี้ได้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างไรซึ่งในปี พ.ศ.2555 พบว่าอุตสาหกรรมด้านรถยนต์มีการแข่งขัน

สูงมากแต่ละบริษัทต้องการยอดขายที่เพิ่มขึ้นและต้องการบุคลากรที่มีประสบการณ์เพื่อร่วมงานกับบริษัทของตน แต่หากไม่มีประสบการณ์ก็ส่งผลให้บริษัทต้องสูญเสียเวลา ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ให้เป็นพนักงานของบริษัทที่มีคุณภาพ มีความสามารถ จึงต้องใช้เวลาในการอบรมฝึกหัดให้เป็นงานจนเมื่อชำนาญแล้วก็อาจคิดลาออกไปหางานใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนหรือตอบสนองความต้องการอื่น ๆ ของตนอีก ทำให้บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เกิดความเสียหาย ค่าใช้จ่ายในการทำงานเพราะต้องหาพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน ส่วนพนักงานเก่าก็จะรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเพราะคนใหม่ยังขาดประสบการณ์อยู่ ก่อให้เกิดความเบื่อกว่าเหนื่อยล้า ด้วยเหตุดังกล่าวบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ต้องกลับมาตระหนักถึงแรงจูงใจในการทำงานว่ามีความสำคัญเพราะสามารถกำหนดพฤติกรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในขณะเดียวกันแรงจูงใจดังกล่าวก็จะเบี่ยงเบนพนักงานให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะจูงใจพนักงานให้ตอบสนองต่องานทั้งหมดได้ ทำอย่างไรพนักงานจะรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทเกิดความภาคภูมิใจมีความศรัทธามากขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ที่มา : ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอสมเบิร์ก(Herzberg's Two-Factor Theory ) (หน้า 1315),  
โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.2 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.3 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.4 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.5 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.6 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4.7 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

##### 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 **ประชากร** คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2555 ซึ่งมีจำนวน 3,000 คน

5.2.2 **กลุ่มตัวอย่าง** คำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน (Taro Yamane) ที่ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง  $[ 3,000 \div ( 1 + 3,000(0.05)^2 ) ] = 353$  คน

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** ได้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน - ตุลาคม 2555 โดยดำเนินการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล

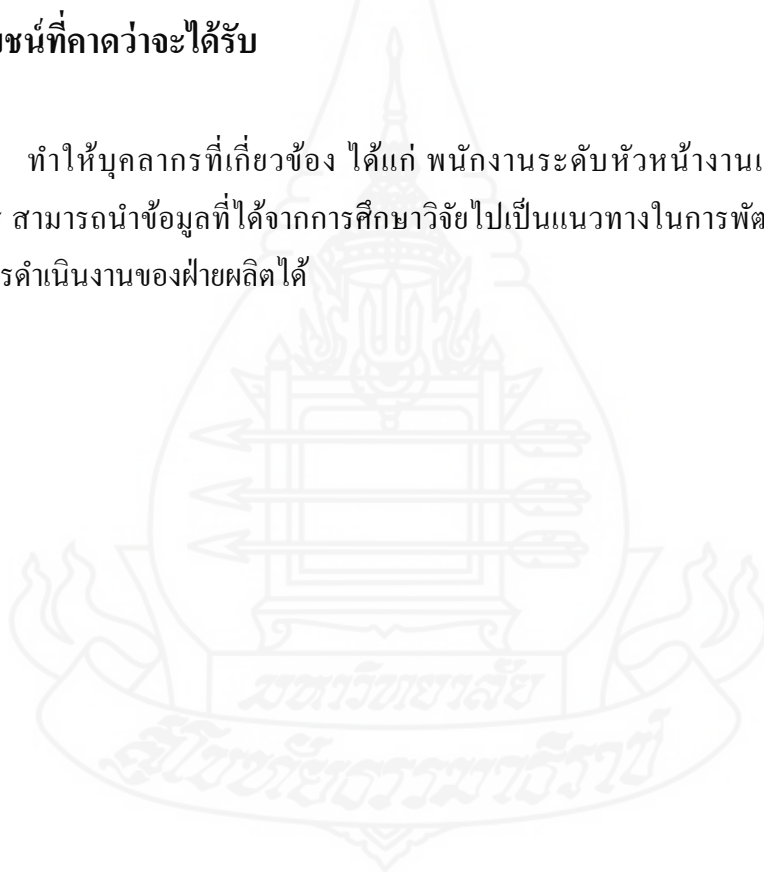
## 6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมายและสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

6.2 พนักงานฝ่ายผลิต หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นประจำในระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการของบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข รูปแบบการดำเนินงานของฝ่ายผลิตได้





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร ตำราวิชา รายงานการวิจัยและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. สภาพทั่วไปของบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แมคคลีแลนด์(สุรศักดิ์ วัฒนชัยวัฒนากุล 2555: ออนไลน์, อ้างอิงจาก McClelland,1998 : 167, อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 21) ได้กล่าวว่าบุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคนและเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว บุคคลย่อมมีความต้องการ 3 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น มีผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถมุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทองต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

2. ความต้องการอำนาจ(Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งต่อสู้กับบุคคลอื่นและความต้องการอำนาจมี 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคลและอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อ

ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ซึ่งมีลักษณะดังนี้ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตนเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยงกิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามประการนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้น นอกจากนี้ แมคคลีแลนด์ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่ชอบทำสิ่งที่ย่ำๆซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนและทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ชัยุ่ความสามารถของตนเป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้คนอื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบแน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไรและเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วก็ยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

แรงจูงใจในองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วน คือ(สุพานี สฤษฏ์วานิช,2552: 156,อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 22)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล(Individual Difference) ในเรื่องต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะสติ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่างๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพจะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกันหรือคุณลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งทฤษฎีของเฮสเบอร์กได้กล่าวถึงเรื่องนี้มาก

3. ปัจจัยต่างๆขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร บรรทัดฐานนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆจะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

นอกจากนี้ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545: 7) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือ ความพยายามใดๆที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

กวี กลีบแย้ม (2550 : 8) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าใจ สิ่งล่อใจทั้งภายในและภายนอกที่บุคคลแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม (2551: 37) กล่าวถึง แรงจูงใจ(Motive) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552 : 6) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามความต้องการ

นิกิชิและวิลเลียม (2008 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่สำคัญในการจะทำให้บุคคลมีความสำเร็จในงาน เพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆตามที่กำหนด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจ

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ(สุพานี สุกฤษฎ์วาณิช 2552 : 157-164, อ้างอิงจาก Mcshane ; Glinow,2002 : 597 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 13)

**2.1 ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Content Theories) หรือ ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theories)** ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดัน และชี้้นำพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูงๆ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคน แต่ถ้าปัจจัยเหล่านั้นมีลักษณะตรงกันข้ามแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น แนวคิดในกลุ่มนี้ จะศึกษาความต้องการของคนที่จะมีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ทฤษฎีในกลุ่มนี้ จึงมีชื่ออีกอย่างว่า กลุ่มของทฤษฎีความต้องการ(Need Theories) ซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ คือ

**2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์(Maslow's Hierarchy of Needs Theory)** มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ

1) คนทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้ คือ

(1)ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) จะได้แก่ความต้องการพื้นฐานในปัจจัยสี่ทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่นความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค เป็นต้น

(2)ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากมีความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคงและมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

(3)ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่มมีคนที่เรารัก ใ้วางใจ และรักเขาจะได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะ โดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคมไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่างๆให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้

(4)ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

(5)ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization Needs) ได้แสดงความสามารถสูงสุดที่มีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้

3) ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction- Progression Process)

### 2.1.2 ทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1) ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด(Existence Needs)เป็นความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุและด้านปัจจัย 4 เช่นอาหาร เงิน สภาพการณ์ทำงานที่ดีและมั่นคง ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์นั่นเอง

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาและกับคนในครอบครัวซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือซึ่งตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์

### 2.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก ทฤษฎีนี้จะเน้นอธิบายและ

ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ด้านตัวกระตุ้น (Motivation)และการบำรุงรักษา (Hygiene)สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอรัลด์เบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคน มีความแตกต่างกันคือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว คนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัวคือด้านตัวกระตุ้น และการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล ดังนี้

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงาน

หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากอาชีพการงานนั้นๆ การได้รับผิดชอบในงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

2) ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย(Hygiene Factors)จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน ได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบายบริษัท การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ

เฮอรัลด์เบอร์คและคณะได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน”คำตอบที่ได้คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงานและได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

■ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors)มีอยู่ 5 ประการคือ

1)ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล(Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานที่เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

2)การได้รับการยอมรับนับถือ(Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากได้รับความสำเร็จในการทำงาน

3)ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4)ความรับผิดชอบ(Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5)ความก้าวหน้า(Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

▪ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors) ได้แก่

- 1)เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
- 2)โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต(Possibility of Growth) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ(Skill) วิชาชีพ
- 3)ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relation with Superior.Subordinate.Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 4)สถานภาพของอาชีพ(Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
- 5)นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 6)สภาพการทำงาน(Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
- 7)ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่
- 8)ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
- 9)วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์กร

## 2.2 ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories)

ทฤษฎีกระบวนการจะมุ่งที่แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมบุคคลจึงเลือกพฤติกรรมทางเลือกบางอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคล และกลุ่มบุคคลได้ประเมินความพึงพอใจอย่างไรภายหลังจากที่บรรลุเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการจะพยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งทำให้เข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

**2.2.1 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)** ทฤษฎีนี้มองว่าคนเราจะเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับสิ่งที่ได้รับจากองค์กรของตนกับของคนอื่น ถ้ารู้สึกว่าจะไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรม จะขาดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความเครียดขึ้น ซึ่งจะต้องหาวิธีลดความเครียดทันทีเพราะไม่มีใครสามารถทนกับความไม่เสมอภาคได้ โดยเฉพาะคนที่มีความรู้ ความสามารถและมั่นใจในตนเองสูง

**2.2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)** ทฤษฎีนี้มองว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเขามีความหวังหรือมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

- ความคาดหวัง (Expectancy) คือเห็นโอกาสที่จะเป็นไปได้ โดยมองที่ความพยายามกับผลการปฏิบัติงานเมื่อเพิ่มความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น
- เครื่องมือที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Instrumentality) มองว่าความเป็นไปได้เกี่ยวกับผลงานที่ดีจะทำให้ได้รับรางวัลจากองค์กร
- การมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) มองว่าผลลัพธ์คือรางวัลที่ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้และคุณค่าของรางวัลก็ขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ได้รับ

**2.2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)** ทฤษฎีนี้มองว่าการทำงานของมนุษย์ต้องมีเป้าหมายและคุณลักษณะดังนี้

- เฉพาะเจาะจง (Specific)
- ทำทาย (Challenging)
- ไปถึงได้ (Reachable)
- เป็นที่ยอมรับ (Accepted)
- มีกรอบระยะเวลา (Time Frame)
- ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากการดำเนินงานตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มเชิงเนื้อหา ซึ่งจะศึกษาปัจจัยด้านความต้องการของคนเป็นสำคัญ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก กลุ่มที่ 2 คือทฤษฎีเชิงความคิดและกระบวนการ กลุ่มนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อกันและส่งผลต่อกระบวนการความคิดซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา



### 3. สภาพทั่วไปของบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

#### ความเป็นมาของบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

เจนเนอรัลมอเตอร์ (อังกฤษ: General Motors Corporation) หรือย่อว่า จีเอ็ม (GM) เป็นบริษัทผลิตรถยนต์จากสหรัฐอเมริกา ซึ่งในปี พ.ศ.2539 ประเทศไทยได้รับคัดเลือกจากจีเอ็มให้เป็นฐานการผลิตประจำภูมิภาค ด้วยเงินลงทุนกว่า 30,000 ล้านบาท บนพื้นที่ 400 ไร่ ภายในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และออกแบบการก่อสร้างตามศูนย์การผลิตรถยนต์ต้นแบบของ เจนเนอรัล มอเตอร์ส ที่เมือง ไอเซนนาค ประเทศเยอรมันนี ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นศูนย์การผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในโลกและในปี 2549 ศูนย์การผลิตในประเทศไทยได้ประกาศเพิ่มการลงทุนกว่า 2,000 ล้านบาทเพื่อสร้างโรงงานทำสีแห่งที่สอง และจากแผนการขยายธุรกิจของจีเอ็มในภูมิภาคนี้ รวมถึงความเชื่อมั่นในความต้องการของตลาดเกิดใหม่ทั่วทั้งภูมิภาคทำให้ในปี 2553 บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ประกาศการลงทุนมูลค่า 15,000 ล้านบาทเพื่อดำเนินโครงการเพิ่มเติมที่สำคัญอีก 3 โครงการ โดยต่อยอดจากโรงงานที่มีอยู่เดิมในจังหวัดระยอง ซึ่งรวมไปถึงการสร้างโรงงานผลิตเครื่องยนต์ดีเซล การผลิตรถกระบะรุ่นใหม่ และรถเอนกประสงค์กระบะดัดแปลง มีพนักงานมากกว่า 3,500 คน(ปี 2555) มี มร.มาร์ติน แอฟเฟลเป็นประธานกรรมการ ประจำประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

**วิสัยทัศน์** ออกแบบ ผลิต และจัดจำหน่ายยานยนต์ระดับโลกที่ดีที่สุด

**พันธกิจ** ทำให้ เซฟโรเลตเป็นทางเลือกคุณภาพที่ดีที่สุดทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ การให้บริการ รวมไปถึงทุกๆ ประสิทธิภาพที่ลูกค้าสัมผัสโดยตรง โดยการส่งมอบให้ด้วยทีมงานที่มุ่งมั่นจากพนักงาน ตัวแทนจำหน่ายและหุ้นทางธุรกิจของบริษัท

**ค่านิยม** ใส่ใจในความปลอดภัย ใส่ใจในความต้องการของลูกค้า มีความซื่อสัตย์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม นวัตกรรม ความเคารพและมีความรับผิดชอบ แต่ละบุคคล

**กฎความปลอดภัยในงาน** เราจะทำงานที่เราได้รับการฝึกอบรมเท่านั้น เราจะปฏิบัติตาม SOS / JES เราจะ TPM ก่อนเริ่มงาน

#### เหตุการณ์สำคัญที่ผ่านมาของบริษัท

6 มิถุนายน 2556 -- จีเอ็ม เพาเวอร์เทรน ประเทศไทย ฉลองความสำเร็จการผลิตครบ 100,000 เครื่องยนต์

16 เมษายน 2556 -- จีเอ็ม เพาเวอร์เทรน ประเทศไทย บรรลุผลสำเร็จเป็นโรงงานปลอดภัย ผังกลบร่วมกับศูนย์การผลิตจีเอ็ม ระดับโลก

- 14 สิงหาคม 2555 -- จีเอ็ม ประเทศไทย แต่งตั้ง มร. คิม ชานจู เป็นผู้อำนวยการทั่วไปฝ่าย  
วิศวกรรมพัฒนาผลิตภัณฑ์คนใหม่
- 11 สิงหาคม 2555 -- จีเอ็ม ประเทศไทย ริเริ่ม 'เครื่องแบบคลุมท้อง' สำหรับพนักงานตั้งครรภ์
- 28 กุมภาพันธ์ 2555 -- จีเอ็ม รับพนักงานเพิ่ม 1,500 ตำแหน่ง รองรับการผลิต
- 16 กุมภาพันธ์ 2555 -- สนับสนุนอุปกรณ์การแพทย์ให้แก่โรงพยาบาลปลวกแดง
- 29 กรกฎาคม 2554 -- นับถอยหลังเปิดตัวเซฟโรเลต โคโลราโด ใหม่
- 29 กรกฎาคม 2554 -- ภาพข่าว:จีเอ็ม เปิดศูนย์การผลิตเครื่องยนต์ดีเซล มูลค่า 6,000 ล้านบาท ใน  
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)
- 12 กรกฎาคม 2554 -- จีเอ็มทุ่ม 6 พันล้านบาท เปิดศูนย์การผลิตเครื่องยนต์ดีเซล

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยของมหาบัณฑิตสาขาวิชาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง  
แรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

สุริย์ สาธารณะ (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูป  
การเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ  
ให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ และเปรียบเทียบปัจจัยที่แรงจูงใจตามความคิดเห็นของ  
ครูผู้สอน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้  
ครูผู้สอน ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัย ใน  
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัย  
ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือปัจจัยด้านความ  
มั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย  
และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูป  
การเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่าใน  
ภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่  
พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนใน  
โรงเรียนขนาดเล็กจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่า  
ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับมาก ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจ ระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ศรัทธาในงาน และความพยายาม/ ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไปและความกระตือรือร้น อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสายการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายข่าวกรองจะมี แรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการ ความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

จตุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านนโยบาย

และการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับสูง ด้านรายได้และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง วิทยฐานะมีระดับแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เกี่ยวกับอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เกี่ยวกับระดับการศึกษา และความรับผิดชอบเกี่ยวกับตำแหน่ง วิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงานรองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานในด้าน การยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือหรือให้เกียรติตนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่ จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็น ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

ณัฐวัตร สนมหอม (2550) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยที่มี

ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรัตน์จี คุณระกูด (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้าน เงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ศิริพร นพรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน พบว่า เพศ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยการปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัทและสภาพเศรษฐกิจและควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัท โดยให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายของบริษัทให้มากขึ้น

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของ พนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมี แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่า การกระตุ้นโดยรวมมีระดับ แรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับ ถือ ด้านลักษณะ และขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจ มาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มี

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันไป โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่ เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมพัฒนา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนใน โรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัย ได้ยึดเอาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลและ ด้านคุณค่าของรางวัลสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที่ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารักษ์ คำเพชรดี (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.61) เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) 2) บุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานีที่มีเพศ

อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ฝ่ายปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม / สัมมนา ไม่มีผลต่อ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า หากบุคลากรมีแรงจูงใจการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะมีผลให้การทำงานด้านต่างๆของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นผลดีต่อองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ.2555 ซึ่งมีจำนวน 3,000 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Taro Yamane) ที่ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง  $[ 3,000 \div ( 1 + 3,000(0.05)^2 ) ] = 353$  คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดให้เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามการศึกษา ส่งให้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไว้ แล้วชี้แจงข้อแนะนำพร้อมกำหนดวันที่จะเก็บแบบสอบถามภายใน 30 วัน (ระหว่างวันที่ 15 กันยายน-15 ตุลาคม 2555)

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำมาบันทึกข้อมูลลงแบบรหัสและกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าลำดับความสำคัญและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อตามลำดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
มาก	หมายถึง	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	2	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

และมีชั้นของคะแนนเฉลี่ยโดยหาจาก (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนระดับของคะแนน คือ  $(5-1) / 5 = 0.80$  ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 – 4.20	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 – 3.40	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 – 2.60	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.80	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์นำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด และสังเคราะห์ข้อความโดยหาความถี่และจัดลำดับความถี่

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน ( N = 353 )	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	209	59.21
หญิง	144	40.79

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน ( N = 353 )	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	25	7.08
20-25 ปี	57	10.65
26-30 ปี	139	39.38
31-35 ปี	65	18.41
36-40 ปี	30	8.50
41 ปี ขึ้นไป	37	10.48
3. สถานภาพ		
โสด	201	56.94
สมรส	144	40.79
หม้ายหรือหย่าร้าง	8	2.27
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่า ม.3	16	4.53
ม.3 หรือเทียบเท่า	30	8.50
ม.6 / ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า	112	31.73
ปวส. หรือเทียบเท่า	79	22.38
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	85	24.08
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	31	8.78
5. อายุการทำงาน		
ช่วงทดลองงาน	31	8.78
1-3 ปี	76	21.53
4-6 ปี	118	33.43
7-10 ปี	72	20.40
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	56	15.86

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน ( N = 353 )	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,001 – 8,000 บาท	21	5.95
8,001 – 11,000 บาท	20	5.66
11,001 – 14,000 บาท	98	27.76
14,001 – 17,000 บาท	77	21.81
17,001 – 20,000 บาท	87	24.65
20,001 – 25,000 บาท	32	9.07
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	18	5.10
7. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	248	70.25
พนักงานระดับหัวหน้างาน	105	29.75

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.21) มีอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 39.38) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 56.94) มีระดับการศึกษาม.6 / ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 31.73) มีอายุการทำงาน 4-6 ปี (ร้อยละ 33.43) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 11,001-14,000 บาท (ร้อยละ 27.76) และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 70.25)

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด**

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
<b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>	<b>4.40</b>	<b>0.26</b>	<b>มากที่สุด</b>
1.1 ด้านความสำเร็จในงาน	4.38	0.42	มากที่สุด
1.2 ด้านการยอมรับ	4.33	0.34	มากที่สุด
1.3 ด้านลักษณะของงาน	4.43	0.35	มากที่สุด
1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.52	0.34	มากที่สุด
1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.36	0.40	มากที่สุด
<b>2. ปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>4.37</b>	<b>0.31</b>	<b>มากที่สุด</b>
2.1 ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	4.58	0.45	มากที่สุด
2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.35	0.34	มากที่สุด
2.3 ด้านความมั่นคงในงาน	4.46	0.45	มากที่สุด
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.41	0.37	มากที่สุด
2.5 ด้านผลตอบแทน	4.05	0.25	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.27</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) ซึ่งมากที่สุดคือ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.58$ ) และน้อยที่สุดคือด้านผลตอบแทนอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในงาน	ระดับ แรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผลงานของท่านมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ	4.50	0.64	มากที่สุด
2. งานที่ท่านทำประสบความสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด	4.32	0.75	มากที่สุด
3. ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	4.46	0.53	มากที่สุด
4. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้	4.31	0.48	มากที่สุด
5. ท่านพอใจกับผลงานของท่านในปัจจุบัน	4.31	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดมีแรงจูงใจของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มากที่สุดคือ ท่านมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.50$ ) และน้อยที่สุดมีสองข้อ คือ เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้ และท่านพอใจกับผลงานของท่านในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.30$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับ

ปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับ			ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.33	0.48	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.17	0.38	มาก
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.38	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับในสังคม	4.67	0.47	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	4.32	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.34</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับในสังคม ( $\bar{X} = 4.67$ ) และมีน้อยที่สุดมีสองข้อ คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน กับผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงาน			ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.65	0.50	มากที่สุด
2. งานที่ท่านทำต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ	4.33	0.48	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.47	มากที่สุด
4. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน	4.33	0.47	มากที่สุด
5. ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.49	0.51	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.35</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มากที่สุด คือ งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 4.65$ ) และน้อยที่สุดมีสามข้อ คือ งานที่ท่านทำต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ ลักษณะงานที่ท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน ( $\bar{X} = 4.33$ )



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.32	0.47	มากที่สุด
2. ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแม้จะพบปัญหาในการทำงาน	4.59	0.51	มากที่สุด
3. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.63	มากที่สุด
4. ท่านมีการพัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอยู่	4.46	0.49	มากที่สุด
5. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ	4.59	0.50	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>0.34</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มากที่สุดมีสองข้อคือ ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแม้จะพบปัญหาในการทำงาน และท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.59$ ) น้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.32$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติม	4.49	0.50	มากที่สุด
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต	4.50	0.50	มากที่สุด
2. ในบริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งงานโดยให้โอกาสคนภายในก่อนเปิดรับบุคคลากรจากภายนอก	4.33	0.47	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	4.17	0.69	มาก
4. การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.33	0.48	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต ( $\bar{X} = 4.50$ ) น้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารงาน  
ขององค์กร

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. บริษัทมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	4.49	0.51	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของ องค์กร	4.49	0.50	มากที่สุด
3. บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน	4.59	0.56	มากที่สุด
4. ท่านเข้าใจนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่าง ชัดเจน	4.66	0.47	มากที่สุด
5. บริษัทมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมส่งผลให้ งานสำเร็จลุล่วงได้ดี	4.66	0.47	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.58</b>	<b>0.45</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีสองข้อ คือ ท่านเข้าใจนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจนและบริษัทมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ( $\bar{X} = 4.66$ ) น้อยที่สุดมีสองข้อคือ บริษัทมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.49$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
			แรงจูงใจ
1. ทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.33	0.47	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยดี	4.50	0.50	มากที่สุด
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.47	มากที่สุด
4. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้	4.22	0.54	มากที่สุด
5. พนักงานในบริษัทและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ สามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.33	0.47	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.34</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยดี ( $\bar{X} = 4.50$ ) น้อยที่สุดคือท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้ ( $\bar{X} = 4.22$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน			ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	4.33	0.47	มากที่สุด
2. บริษัทได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน	4.50	0.50	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงในการทำงานมากเพียงใด	4.50	0.50	มากที่สุด
4. บริษัทของท่านส่งเสริมให้ท่านเพิ่มความรู้ในงานหรือให้ศึกษาต่อ	4.50	0.50	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.45</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีสามข้อ คือ บริษัทได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงในการทำงานมากเพียงใดและบริษัทของท่านส่งเสริมให้ท่านเพิ่มความรู้ในงานหรือให้ศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.50$ ) น้อยที่สุดคือ บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.33$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสง, ความสะอาด, อุณหภูมิ เป็นต้น	4.34	0.47	มากที่สุด
2. บริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.66	0.48	มากที่สุด
3. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่ดีและเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ, น้ำดื่ม, ห้องอาหาร	4.33	0.62	มากที่สุด
4. สถานที่ทำงานสามารถเดินทางได้สะดวก	4.32	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.37</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.66$ ) น้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานสามารถเดินทางได้สะดวก ( $\bar{X} = 4.32$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านผลตอบแทน

ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	0.47	มากที่สุด
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.76	0.56	มาก
3. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.72	0.47	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนประจำปี	4.34	0.47	มากที่สุด
5. อัตราการขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล	4.50	0.50	มากที่สุด
6. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.49	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.25</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ อัตราการขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ( $\bar{X} = 4.50$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
ฝ่ายผลิต บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี  
เพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.39	0.42	4.37	0.40	0.46	0.65
2. ด้านการยอมรับ	4.32	0.33	4.35	0.34	-0.74	0.46
3. ด้านลักษณะของงาน	4.44	0.37	4.42	0.33	0.50	0.62
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.53	0.34	4.49	0.34	1.33	0.18
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.39	0.42	4.34	0.39	1.34	0.18
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
6. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	4.58	0.45	4.58	0.44	-0.05	0.96
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.36	0.36	4.33	0.32	1.02	0.31
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.47	0.46	4.45	0.47	0.43	0.67
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.37	4.43	0.37	-0.66	0.51
10. ด้านผลตอบแทน	4.05	0.24	4.05	0.26	0.22	0.83
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.28</b>	<b>4.38</b>	<b>0.27</b>	<b>0.53</b>	<b>0.60</b>

\*P<0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย)  
จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม อายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.43	5	0.09	0.49	0.78
	ภายในกลุ่ม	68.85	347	0.17		
	รวม	69.28	352			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.11	5	0.02	0.20	0.96
	ภายในกลุ่ม	45.22	347	0.11		
	รวม	45.34	352			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	5	0.05	0.37	0.87
	ภายในกลุ่ม	49.16	347	0.12		
	รวม	49.39	352			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	5	0.03	0.26	0.94
	ภายในกลุ่ม	46.44	347	0.12		
	รวม	46.59	352			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	5	0.10	0.58	0.71
	ภายในกลุ่ม	65.05	347	0.16		
	รวม	65.54	352			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.05	5	0.92	0.05	1.00
	ภายในกลุ่ม	79.42	347	0.57		
	รวม	79.47	352			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.38	5	0.08	0.64	0.67
	ภายในกลุ่ม	47.13	347	0.12		
	รวม	47.51	352			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.00	5	0.20	0.92	0.47
	ภายในกลุ่ม	85.78	347	0.22		
	รวม	86.78	352			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.34	5	0.07	0.49	0.78
	ภายในกลุ่ม	54.72	347	0.14		
	รวม	55.06	352			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.14	5	0.03	0.45	0.81
	ภายในกลุ่ม	25.36	347	0.06		
	รวม	25.50	352			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	5	0.02	0.25	0.94
	ภายในกลุ่ม	30.18	347	0.08		
	รวม	30.28	352			

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม สถานภาพ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	68.73	350	0.17		
	รวม	69.28	352			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	45.33	350	0.11		
	รวม	45.34	352			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.07	0.93
	ภายในกลุ่ม	49.37	350	0.12		
	รวม	49.39	352			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.19	1.67	0.19
	ภายในกลุ่ม	46.20	350	0.12		
	รวม	46.59	352			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	65.52	350	0.16		
	รวม	65.54	352			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.13	0.87
	ภายในกลุ่ม	79.42	350	0.20		
	รวม	79.47	352			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.07	0.93
	ภายในกลุ่ม	47.49	350	0.12		
	รวม	47.51	352			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.25	0.78
	ภายในกลุ่ม	86.67	350	0.22		
	รวม	86.78	352			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	54.92	350	0.14		
	รวม	55.06	352			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	25.47	350	0.06		
	รวม	25.50	352			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	32.21	350	0.08		
	รวม	30.28	352			

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	5	0.12	0.67	0.64
	ภายในกลุ่ม	68.69	347	0.17		
	รวม	69.28	352			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.13	5	0.03	0.22	0.95
	ภายในกลุ่ม	45.21	347	0.11		
	รวม	45.34	352			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	5	0.01	0.07	0.10
	ภายในกลุ่ม	49.34	347	0.12		
	รวม	49.39	352			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.81	5	0.16	1.39	0.23
	ภายในกลุ่ม	45.78	347	0.12		
	รวม	46.59	352			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.26	5	0.05	0.31	0.90
	ภายในกลุ่ม	65.27	347	0.17		
	รวม	65.54	352			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.11	5	0.02	0.11	0.99
	ภายในกลุ่ม	79.36	347	0.20		
	รวม	79.47	352			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	5	0.01	0.09	0.99
	ภายในกลุ่ม	47.46	347	0.12		
	รวม	47.51	352			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.49	5	0.10	0.45	0.81
	ภายในกลุ่ม	86.29	347	0.22		
	รวม	86.78	352			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.37	5	0.07	0.53	0.76
	ภายในกลุ่ม	54.70	347	0.14		
	รวม	55.06	352			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	5	0.02	0.30	0.91
	ภายในกลุ่ม	25.40	347	0.06		
	รวม	25.50	352			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	5	0.01	0.06	0.10
	ภายในกลุ่ม	30.25	347	0.01		
	รวม	30.28	352			

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม อายุการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	4	0.07	0.42	0.79
	ภายในกลุ่ม	68.98	348	0.17		
	รวม	69.28	352			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.16	4	0.04	0.35	0.84
	ภายในกลุ่ม	45.17	348	0.11		
	รวม	45.34	352			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.13	4	0.03	0.27	0.90
	ภายในกลุ่ม	49.25	348	0.12		
	รวม	49.39	352			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.08	4	0.02	0.17	0.95
	ภายในกลุ่ม	46.51	348	0.12		
	รวม	46.59	352			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	4	0.07	0.45	0.77
	ภายในกลุ่ม	65.24	348	0.16		
	รวม	65.54	352			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.16	4	0.04	0.20	0.94
	ภายในกลุ่ม	79.31	348	0.20		
	รวม	79.47	352			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.24	4	0.06	0.51	0.73
	ภายในกลุ่ม	47.27	348	0.12		
	รวม	47.51	352			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.05	4	0.01	0.05	0.99
	ภายในกลุ่ม	86.73	348	0.22		
	รวม	86.78	352			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.35	4	0.09	0.63	0.64
	ภายในกลุ่ม	54.71	348	0.14		
	รวม	55.06	352			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.26	4	0.06	1.02	0.40
	ภายในกลุ่ม	25.24	348	0.06		
	รวม	25.50	352			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.07	4	0.02	0.25	0.91
	ภายในกลุ่ม	30.20	348	0.08		
	รวม	30.28	352			

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 6 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของ แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	6	0.05	0.27	0.95
	ภายในกลุ่ม	68.99	346	0.18		
	รวม	69.28	352			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.29	6	0.05	0.42	0.86
	ภายในกลุ่ม	45.05	346	0.11		
	รวม	45.34	352			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.67	6	0.11	0.90	0.50
	ภายในกลุ่ม	48.72	346	0.12		
	รวม	49.39	352			
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.86	6	0.14	1.23	0.29
	ภายในกลุ่ม	45.73	346	0.12		
	รวม	46.59	352			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.06	6	0.18	1.07	0.38
	ภายในกลุ่ม	64.48	346	0.16		
	รวม	65.54	352			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.80	6	0.13	0.67	0.68
	ภายในกลุ่ม	78.67	346	0.20		
	รวม	79.47	352			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.65	6	0.11	0.90	0.49
	ภายในกลุ่ม	46.86	346	0.12		
	รวม	47.51	352			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.88	6	0.15	0.67	0.67
	ภายในกลุ่ม	85.90	346	0.22		
	รวม	86.78	352			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	6	0.04	0.28	0.95
	ภายในกลุ่ม	54.83	346	0.14		
	รวม	55.06	352			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	6	0.02	0.38	0.89
	ภายในกลุ่ม	25.35	346	0.06		
	รวม	25.50	352			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.28	6	0.05	0.60	0.73
	ภายในกลุ่ม	30.00	346	0.08		
	รวม	30.28	352			

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	พ.ปฏิบัติการ		พ.หัวหน้างาน		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.38	0.42	4.37	0.41	0.26	0.79
2. ด้านการยอมรับ	4.33	0.34	4.33	0.33	-0.03	0.98
3. ด้านลักษณะของงาน	4.43	0.35	4.42	0.35	0.23	0.82
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.52	0.34	4.52	0.34	0.00	1.00
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.36	0.41	4.37	0.40	-0.07	0.94
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
6. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	4.58	0.45	4.58	0.45	0.00	1.00
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.35	0.35	4.34	0.34	0.17	0.86
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.46	0.45	4.46	0.47	-0.03	0.98
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.42	0.38	4.41	0.36	0.20	0.84
10. ด้านผลตอบแทน	4.04	0.22	4.06	0.28	-0.99	0.32
รวม	4.39	0.28	4.39	0.25	0.01	0.99

\*P<0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในหัวข้อต่างๆ  
ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถาม  
ปลายเปิด และสังเคราะห์ข้อความโดยหาความถี่และจัดลำดับความถี่**

ตารางที่ 4.20 ความถี่ของข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการทำงาน  
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับ	รายการ	ความถี่
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>		
1.	การทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร	6
2.	ควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน	1
3.	ทุกหน่วยงานในองค์กรต้องร่วมมือกัน	1
<b>ด้านการยอมรับ</b>		
1.	การทำงานยังเป็นที่ยอมรับ	1
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>		
1.	เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญและความระมัดระวัง	7
2.	ลักษณะงานมีหลายหน้าที่เกินไป	3
3.	มีการใช้คนไม่เหมาะกับงานหรือใช้ไม่ตรงหน้าที่	2
4.	ลักษณะงานซ้ำซ้อน	1
5.	งานที่ได้รับมีปริมาณมากเกินไปจนวุฒิการศึกษา	1
6.	งานบางแผนกต้องใช้แรงงานมากเกินไป	1
<b>ด้านความรับผิดชอบต่องาน</b>		
1.	มีการโยนความรับผิดชอบงานที่ได้รับให้กับคนอื่น	2
2.	ต้องรับผิดชอบมากเกินไป	1
3.	หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานยังไม่ชัดเจน	1
<b>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>		
1.	มีโอกาสดำเนินงานน้อย	11
2.	อยากให้เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ	1

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	ความถี่
<b>ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร</b>		
1.	นโยบายการบริหารงานยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร	12
2.	นโยบายการบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	1
3.	มีผู้บังคับบัญชาหลายคนทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน	1
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>		
1.	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีเท่าที่ควร	9
2.	ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ	2
3.	อยากให้จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน	1
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>		
1.	บริษัทยังไม่มี ความมั่นคงเท่าที่ควร	5
2.	อยากให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการออมของพนักงาน	1
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>		
1.	สภาพแวดล้อมยังไม่ดีเท่าที่ควร	8
2.	อากาศร้อน	3
3.	การวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบกีดขวางการทำงาน	2
4.	ความปลอดภัยยังไม่ดี	2
5.	แสงสว่างไม่เพียงพอ	1
<b>ด้านผลตอบแทน</b>		
1.	อยากให้ผลตอบแทนมากกว่านี้	9
2.	การปรับขึ้นของเงินเดือนไม่เป็นไปตามผลการทำงาน	7
3.	สวัสดิการไม่ทั่วถึง เช่น เบี้ยแผนก	1

\*มีจำนวนผู้ตอบที่แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะจำนวน 105 คน

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการทำงาน สรุปได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ทุกหน่วยงานในองค์กรต้องร่วมมือกัน

ด้านการยอมรับ มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ได้แก่ การทำงานยังเป็นที่ยอมรับ

ด้านลักษณะของงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร รองลงมาลักษณะงานมีหลายหน้าที่เกินไป ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ลักษณะงานซ้ำซ้อน งานที่ได้รับมีปริมาณมากเกินไป ฝึกการศึกษา งานบางแผนกต้องใช้แรงงานมากเกินไป

ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ มีการโยนความรับผิดชอบงานที่ได้รับให้กับคนอื่น ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ต้องรับผิดชอบมากเกินไป หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานยังไม่ชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ มีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ อยากให้เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ

ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ นโยบายการบริหารงานยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีผู้บังคับบัญชาหลายคนทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีเท่าที่ควร รองลงมาขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ อยากให้จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน

ด้านความมั่นคงในงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ อยากให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการออมของพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมยังไม่ดีเท่าที่ควร รองลงมาอากาศร้อน ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ แสงสว่างไม่เพียงพอ

ด้านผลตอบแทน มีผู้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่  
อยากให้ผลตอบแทนมากกว่านี้ รองลงมาการปรับขึ้นของเงินเดือนไม่เป็นไปตามผลการทำงาน  
ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ สวัสดิการไม่ทั่วถึง เช่น เบี้ยแผนก



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยอาศัยหลักทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ได้สรุปผลตามลำดับการวิจัยดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
ฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

##### 1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในปี 2555 โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 353 คน ตามสูตรของ ยามาเน (Taro Yamane) ใช้แบบสอบถามประเภทมาตราประมาณลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็น



เครื่องมือในการวิจัย โดยการนำส่งและรับกลับด้วยตนเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Discriptive Statistics) วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)และวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานใช้ค่าทีและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

### 1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.21) มีอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 39.38) มีสถานภาพโสด(ร้อยละ56.94) มีระดับการศึกษาม.6 / ระดับ ปวช.หรือเทียบเท่ามากที่สุด(ร้อยละ 31.73) มีอายุการทำงาน 3-6 ปี (ร้อยละ 33.43) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 11,001-14,000 บาท (ร้อยละ 27.76) และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ70.25)

**ส่วนที่ 2** ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

พบว่า โดยภาพรวมพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและปัจจัยค่าจ้างมีแรงจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านผลตอบแทน

**ส่วนที่ 3** การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด สมมติฐานการวิจัย คือ

3.1 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.5 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.6 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.7 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในหัวข้อต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด และสังเคราะห์ข้อความโดยหาความถี่และจัดลำดับความถี่ พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ การทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ทุกหน่วยงานในองค์กรต้องร่วมมือกัน

ด้านการยอมรับ การทำงานยังเป็นที่ยอมรับ

ด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ การทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ลักษณะงานซ้ำซ้อน งานที่ได้รับมีปริมาณมากเกินไป ทัศนคติการศึกษา งานบางแผนกต้องใช้แรงงานมากเกินไป

ด้านความรับผิดชอบต่องาน ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ มีการโยนความรับผิดชอบงานที่ได้รับให้กับคนอื่น ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ต้องรับผิดชอบมากเกินไป หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานยังไม่ชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ มีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ อยากให้เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ

ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่นโยบายการบริหารงานยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีผู้บังคับบัญชาหลายคนทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีเท่าที่ควร รองลงมาขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ อยากให้จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน

ด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ การทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ อยากให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการออมของพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ สภาพแวดล้อมยังไม่ดีเท่าที่ควร รองลงมาอากาศร้อน ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ แสงสว่างไม่เพียงพอ

ด้านผลตอบแทน ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ อยากให้ผลตอบแทนมากกว่านี้ ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ สวัสดิการไม่ทั่วถึง เช่น เบี้ยแผนก

## 2. อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านผลตอบแทนที่อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผลงานที่ออกมาของพนักงานฝ่ายผลิตมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานเองก็มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาสิ่งเหล่านี้เป็นตัวโน้มน้าวให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและสำคัญ ที่นำพาบริษัทไปสู่ความก้าวหน้าได้ สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือ ความพยายามใดๆที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะพนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่กับบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นที่ได้รับการยอมรับจากสังคมส่วนหนึ่งแล้ว และพนักงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้งานที่ได้ออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

3. ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานได้ตลอด สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก(สุพานี สุกฤษณ์วานิช 2552 : 157-164, อ้างอิงจาก Mcshane ; Glinow,2002 : 597 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 13) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) คือ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) และศิริพร นพรัตน์ (2551) เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ และสามารถรับผิดชอบงานนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่มีการควบคุมมากนัก แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรควบคุมหรือติดตามงานอย่างใกล้ชิดเพื่องานที่มอบหมายเสร็จทันความต้องการ และเพื่อสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบให้พนักงานอีกด้วย

5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบริษัทมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งบริษัทมีนโยบายสนับสนุนให้การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติมได้ และการเลื่อนตำแหน่ง บริษัทดำเนินการมีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเพราะเป็นไปตามนโยบายของบริษัทเช่นกัน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์กที่กล่าวถึง ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง(สุพานี สุกฤษฏ์วาณิช 2552 : 157-164, อ้างอิงจาก Mcshane ; Glinow,2002 : 597 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 13)คือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

6. ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะบริษัทเป็นบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย นโยบายของบริษัทจึงเป็นนโยบายที่สากลยอมรับได้(มาจากสหรัฐอเมริกา) มีความชัดเจนจึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองปลอดภัยและมั่นคงในสายงานกับบริษัทแห่งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์(Maslow's Hierarchy of Needs Theory) มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาความต้องการของคนได้กล่าวถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย(Safety and security needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากมีความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคงและมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินนั่นเอง (สุพานี สุกฤษฏ์วาณิช 2552 : 157-164, อ้างอิงจาก Mcshane ; Glinow,2002 : 597 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 13)

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทได้จัดตั้งกิจกรรมสัมพันธ์ทุกเดือนเพื่อส่งเสริมมิตรภาพ ความเข้าใจ ความกลมเกลียวของพนักงานทำให้พนักงานมีความสุข ชอบกิจกรรมส่งเสริมนี้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์(Maslow's Hierarchy of Needs Theory) มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาความต้องการของคน(สุพานี สุกฤษณ์วณิช 2552 : 157-164, อ้างอิงจาก Mcshane ; Glinow,2002 : 597 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 13)ว่า ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่มมีคนที่เรารัก ไว้วางใจ และรักเขาจะได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคมไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคมซึ่งองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่างๆให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้

8. ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทต่างชาติจากสหรัฐอเมริกา จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือทำให้ชีวิตของตนมั่นคงไปด้วย ดังนั้นจึงสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก ด้านความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร(สุพานี สุกฤษณ์วณิช 2552 : 157-164, อ้างอิงจาก Mcshane ; Glinow,2002 : 597 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 13)

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เป็นเพราะบริษัทอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น สถานที่ทำงานที่ดี สะอาด อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร รวมถึงสถานที่ตั้งของบริษัทที่เดินทางไปมาสะดวก จึงสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก(สุพานี สุกฤษณ์วณิช 2552 : 157-164, อ้างอิงจาก Mcshane ; Glinow,2002 : 597 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555: 13) ที่กล่าวถึง สภาพการทำงาน(Working Conditions)ว่าเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors)เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน

10. ด้านผลตอบแทน มีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่ระดับแรงจูงใจน้อยกว่าทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานยังรู้สึกว่าเนื้องานกับค่าตอบแทนไม่สมดุลย์กัน เนื่องจากฝ่ายผลิตมีเนื้องานที่หนักและต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา พนักงานต้องการค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจมากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้บริหารควรพิจารณาตามเนื้องาน ตามความต้องการ อย่างเหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับสุรัตน์จิ ภูตระกูล (2550)

### 3. ข้อเสนอแนะ

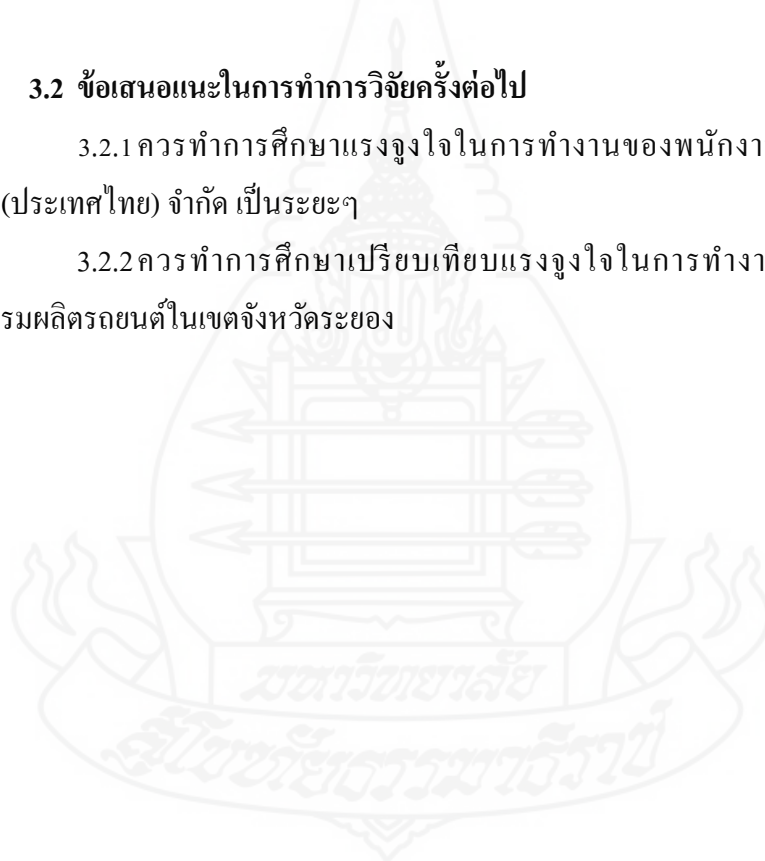
#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แม้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบริษัทในภาพรวม อยู่ระดับมากที่สุดแล้วก็ตาม แต่เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพและสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น บริษัทต้องพิจารณาด้านผลตอบแทนใหม่เนื่องจากได้ค่าที่ระดับมากเพียงด้านเดียวเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้องานกว่านี้ต้องมีสิ่งโน้มน้าวที่จะทำให้พนักงานรู้สึกรักและภักดีต่อบริษัทอยากร่วมงานกับบริษัทไปนานๆ นั่นคืออาจต้องให้ผลตอบแทนที่มากขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นระยะๆ

3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในเขตจังหวัดระยอง



บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กวี กลีบแฉ้ม (2550) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- จตุมา เอี่ยมเสถียร (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- โชติกา ระโส (2555) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์”  
ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฐวัตร สนม (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา  
บริษัท สัมมากร จำกัด มหาชน ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)  
สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ทิพวรรณ บุญเพิ่ม (2551) “แรงจูงใจของคณงานก่อสร้าง” *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 6, 2  
(ก.ค.-ธ.ค.2551) : 37-44
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนา  
สินทรัพย์ จำกัด” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาวิชาพัฒนา  
สังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นิธิเมธ หักไทย์ (2550) “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุษบา รัตนมงคล (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคม  
พัฒนา” งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- วราพร มะโนเพ็ญ (2551) “ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาใน  
สังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

- วราภรณ์ คำเพชรดี (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่  
อุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน  
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545) “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณี  
บริษัท อคินพ จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริพร นพรัตน์ (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ  
(ประเทศไทย) จำกัด” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุรศักดิ์ วัฒนชัยวัฒนากุล (2553) *แรงจูงใจและการจูงใจ* ออนไลน์สาระสังเขป สืบค้นวันที่ 10  
สิงหาคม 2556 จาก <http://novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- สุพานี สฤณภู่วานิช (2552) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรีย์ สาธารณะ (2548) “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูป การเรียนรู้สถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- สุรัตน์จี คุณระกูล (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์  
ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับ ปฏิบัติการของ  
ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” การค้นคว้าแบบ  
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยช่างกรองแห่งชาติ”  
ภาคินิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาวิชาพัฒนาสังคมและ  
สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Angelo, Kinicki & Briank .Williams *หลักการจัดการ* แปลจาก Management โดย โสภษา  
อรัญวัฒน์ (2551) กรุงเทพมหานคร แมคกรอ-ฮิล

Emmeline Widjaja (2010) "Motivation Behind Volunteerism" *CMC Senior Theses*. Paper 4.

[http://scholarship.claremont.edu/cmc\\_theses/4/](http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/4/)

Kaylene & Caroline C. Williams (2010) "Five key ingredients for improving student motivation" *Research in Higher Education Journal*

<http://www.aabri.com/manuscripts/11834.pdf/>

The Business Rules Group (2010) "The Business Motivation Model: *Business Governance in a Volatile World*" <http://www.businessrulesgroup.org/home-brg.shtml>

Emily R. Lai (2011) "Motivation: A Literature Review"

[http://www.pearsonassessments.com/.../motivation\\_review\\_final.p...](http://www.pearsonassessments.com/.../motivation_review_final.p...)

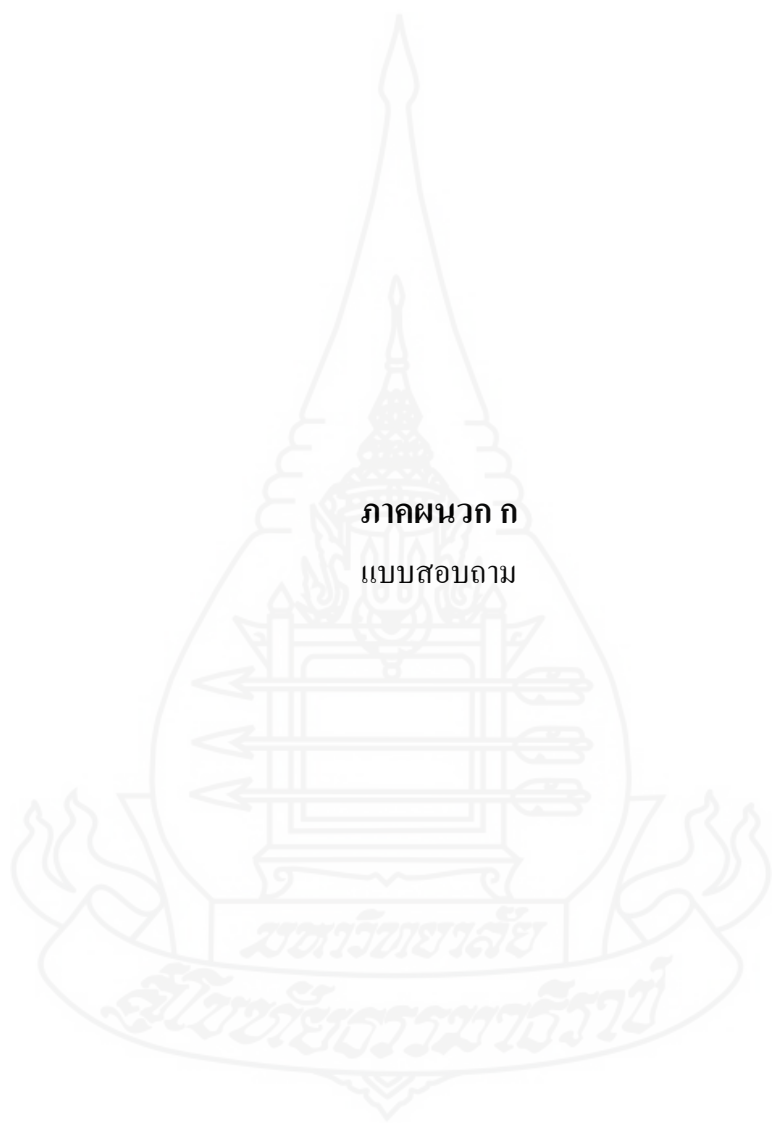




ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล

มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้วิจัย นางสาวศศิวิมล พรพลทอง สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยตัวท่านเอง และไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับกรุณาพิจารณาและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากผู้วิจัยจะไม่นำไปเปิดเผยต่อสาธารณะ และการแปรผลการวิจัย จะเป็นไปในส่วนรวม ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอนคือ  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าของท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้

**แบบสอบถาม**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ต่ำกว่า 20 ปี 20-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41 ปี ขึ้นไป

## 3. สถานภาพ

 โสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง

## 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

 ต่ำกว่า ม.3 ม.3 หรือเทียบเท่า ม.6 / ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า สูงกว่าระดับปริญญาตรี

## 5. อายุการทำงาน

 ช่วงทดลองงาน 1-3 ปี 4-6 ปี 7-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

## 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 5,001 – 8,000 บาท 8,001 – 11,000 บาท 11,001 – 14,000 บาท 14,001 – 17,000 บาท 17,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป

## 7. ตำแหน่งงาน

 พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับหัวหน้างาน

**แบบสอบถาม**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงความคิดเห็นเดียว

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1.1 ด้านความสำเร็จในงาน</b>					
1. ผลงานของท่านมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
2. งานที่ท่านทำประสบความสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด					
3. ความสามารถของท่านในการ ปฏิบัติงานหรือบริหารงานเป็นที่ ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
4. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่าน สามารถแก้ไขได้					
5. ท่านพอใจกับผลงานของท่านในปัจจุบัน					
<b>1.2 ด้านการยอมรับ</b>					
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
4. งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับในสังคม					
5. ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา					



แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1.3 ด้านลักษณะของงาน</b>					
1. งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. งานที่ท่านทำต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ					
3. ลักษณะงานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์					
4. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน					
5. ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
<b>1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน</b>					
1. ผู้บังคับบัญชากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
2. ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแม้จะพบปัญหาในการทำงาน					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านมีการพัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอยู่					
5. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ					
<b>1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติม					
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต					
3. ในบริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งงานโดยให้โอกาสคนภายในก่อนเปิดรับบุคคลากรจากภายนอก					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ					
5. การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทเป็นไปอย่างยุติธรรม					
<b>2. ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>2.1 ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร</b>					
1. บริษัทมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน					
2. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กร					
3. บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
4. ท่านเข้าใจนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน					
5. บริษัทมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี					
<b>2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
1. ทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยดี					
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้					
5. พนักงานในบริษัทและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2.3 ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
1. บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน					
2. บริษัทได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน					
3. ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงในการทำงานมากเพียงใด					
4. บริษัทของท่านส่งเสริมให้ท่านเพิ่มความรู้ในงานหรือให้ศึกษาต่อ					
<b>2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสง, ความสะอาด, อุณหภูมิ เป็นต้น					
2. บริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
3. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่ดีและเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ, น้ำดื่ม, ห้องอาหาร					
4. สถานที่ทำงานสามารถเดินทางได้สะดวก					
<b>2.5 ด้านผลตอบแทน</b>					
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
3. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4. ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนประจำปี					
5. อัตราการขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล					
6. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย					

### แบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในหัวข้อต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1. ความสำเร็จในงาน.....  
.....
2. การยอมรับ.....  
.....
3. ลักษณะของงาน.....  
.....
4. ความรับผิดชอบต่องาน.....  
.....
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน.....  
.....
6. นโยบายการบริหารงานขององค์กร.....  
.....
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....  
.....
8. ความมั่นคงในงาน.....  
.....
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....  
.....
10. ผลตอบแทน.....  
.....

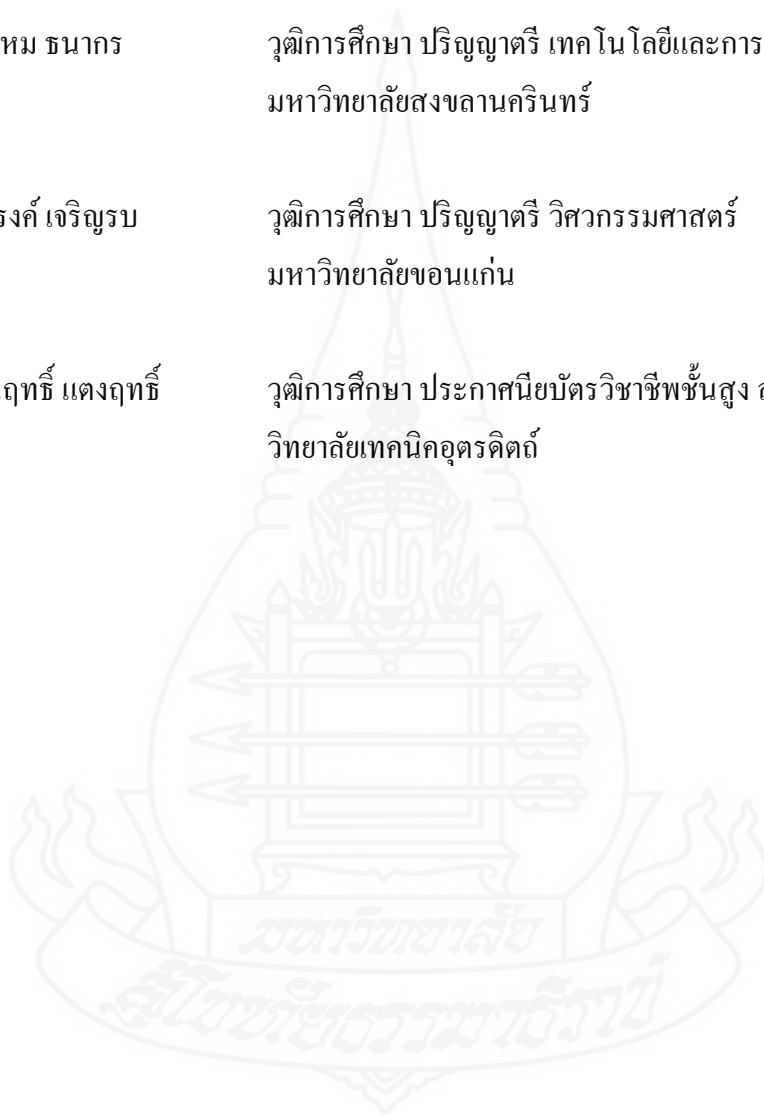
“ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม”

ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายผลิต ระดับหัวหน้างาน

1. นายสุวิทย์ กันตะภาค วุฒิกการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
สาขาไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
2. นายพรหม ชนากร วุฒิกการศึกษา ปริญญาตรี เทคโนโลยีและการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. นายธีรพงศ์ เจริญรบ วุฒิกการศึกษา ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นายรณฤทธิ์ แดงฤทธิ์ วุฒิกการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาไฟฟ้ากำลัง  
วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศศิวิมล พรพลทอง
วัน เดือน ปีเกิด	7 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	-
ตำแหน่ง	-

