

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

นางสาวจรรุวรรณ ศรีสุข

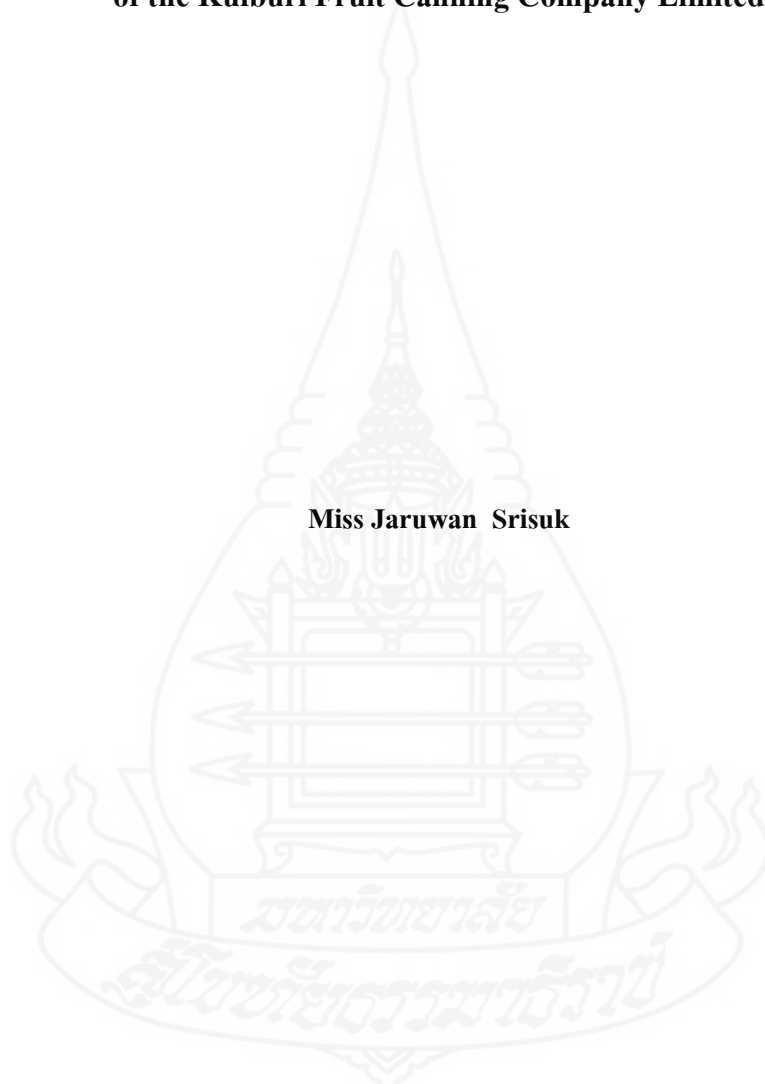


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factors Affecting Work Motivation of Employees
of the Kuiburi Fruit Canning Company Limited**

Miss Jaruwan Srisuk



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 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวจรรุวรรณ ศรีสุข
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวจรรววรรณ ศรีสุข รหัสนักศึกษา 2543030061 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด จำนวน 225 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 144 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวน และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยเรียงลำดับจาก ด้านความสามารถในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจาก ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน (2) พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสและการฝึกอบรมที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting Work Motivation of Employees of the Kuiburi Fruit Canning Company Limited

Author: Miss Jaruwan Srisuk; **ID:** 2543003061;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Narongsak Boonlert, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this Independent study were : (1) to study the work motivation level of employees of the Kuiburi Fruit Canning Company Limited; and (2) to compare the work motivation of employees of the Kuiburi Fruit Canning Company Limited by personal characteristics.

Population in this study was 225 employees working for the Kuiburi Fruit Canning Company Limited. The sample size was 144 employees by using Taro Yamane's formula. The questionnaire was used to collect data with the reliability value of 0.870. The data was analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and least significant difference.

The independent study found that : (1) the overall opinion level on factors affecting work motivation was at the medium level. When considering in each aspect of motivation factors, the first was the personal ability and followed by responsibility, the work itself, recognition and job advancement ; the first in maintenance factors was working conditions and security followed by relationships with colleagues, supervision, policy and administration and benefits ,respectively; and (2) when comparing on personal characteristics, it was found that employees with different gender, age, work experience and education level had no difference in overall opinion on factors affecting work motivation; employees with different position, marital status and training had difference in overall opinion on factors affecting work motivation with statistically significant difference at 0.01 level.

Keywords: Work motivation, Employees, Kuiburi Fruit Canning Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขและติดตามการศึกษา เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และรองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ริงสินันท์ จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คุณสุชัยพร นพนันท์กุล คุณก้องเกียรติ เมืองซอง และคุณสิทธิชัย หอมสนิท ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการแต่ละแผนกที่ให้การสนับสนุน และเพื่อนพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนครอบครัวของผู้ศึกษาเป็นกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

จารุวรรณ ศรีสุข

เมษายน 2556



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท กุญชรีผลไม้กระป๋อง จำกัด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	30
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด	33
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ตามสถานภาพส่วนบุคคล	44
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการศึกษา	73
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	87
ก แบบสอบถาม	88
ข เกณฑ์ทดสอบเครื่องมือในการศึกษา	95
ประวัติผู้ศึกษา	100



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน	33
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	34
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	35
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	36
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	37
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	38
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจปัจจัยก้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	39
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยก้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	40
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยก้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	41
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยก้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	42
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยก้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	43
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามเพศ และค่า t ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามตำแหน่งงาน และค่า t ของปัจจัย จิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม่กระป๋อง จำกัด	45
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามเพศ และค่า t ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม่กระป๋อง จำกัด	46
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามตำแหน่งงาน และค่า t ของปัจจัย ค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม่กระป๋อง จำกัด	47
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามกลุ่มอายุ และค่า F ของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม่กระป๋อง จำกัด	48
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามสถานภาพการสมรส และค่า F ของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม่กระป๋อง จำกัด	49
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม่กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการ ทำงานของบุคคลระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD	50
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม่กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD	51
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม่กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD 52
ตารางที่ 4.23	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจ ด้านภาพรวมระหว่างกลุ่ม สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD 52
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามระดับการศึกษา และค่า F ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด 53
ตารางที่ 4.25	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD 54
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามอายุงาน และค่า F ของปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด .. 55
ตารางที่ 4.27	ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคลระหว่างกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD 56
ตารางที่ 4.28	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานระหว่างกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD 57
ตารางที่ 4.29	ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจ ด้านภาพรวม ระหว่างกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการLSD 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามการฝึกอบรม และค่า F ของปัจจัยงูใจ ที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ..	58
ตารางที่ 4.31	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการLSD ..	59
ตารางที่ 4.32	ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยงูใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ..	60
ตารางที่ 4.33	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยงูใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ..	61
ตารางที่ 4.34	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยงูใจ ด้านความรับผิดชอบระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ..	61
ตารางที่ 4.35	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ..	62
ตารางที่ 4.36	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยงูใจ ด้านภาพรวมระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ..	62
ตารางที่ 4.37	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามกลุ่มอายุ และค่า F ของปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ..	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	64
ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามสถานภาพการสมรส และค่า F ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด	65
ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจที่ในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	66
ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	67
ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยค้ำจุน ด้านภาพรวมระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	67
ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามระดับการศึกษา และค่า F ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด	68
ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามอายุงาน และค่า F ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด	69
ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามการฝึกอบรม และค่า F ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ..	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ	12



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่บริษัทต้องให้ความสำคัญต่อพนักงาน เพื่อให้จะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อครองใจพนักงานและเมื่อใดก็ตามที่พนักงานเกิดความรู้สึกดีและประทับใจจากบริษัทที่ให้ความสำคัญกับเรื่องที่พนักงานต้องการ พนักงานก็จะรู้สึกดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลส่งผลเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้อย่างเต็มศักยภาพการที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะได้ตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้นนอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้วยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรงเพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงาน (work motivation) ซึ่งผู้ทำงานธุรกิจควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าเพราะมนุษย์มีทั้งลักษณะบางประการที่เป็นตัวร่วมที่คล้ายคลึงกัน และลักษณะบางประการที่แตกต่างกันไป ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคคลจึงต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีอันเป็นข้อค้นพบจากบุคคลส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน กับทั้งต้องศึกษาลักษณะของบุคคลเฉพาะรายที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมสอดคล้องกับบุคคลนั้น นอกจากนั้นบางครั้งยังพบว่ากลวิธีในการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ที่ศึกษามามากมาย ไม่ว่าจะเลือกใช้

วิธีใดๆ ก็ยังอาจไม่ได้ผล อาจต้องศึกษาทดลองด้วยตนเองจนกว่าจะพบวิธีที่ถูกต้องเหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่บุคคลเฉพาะรายบางคน

การทำงานธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสียกำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กรซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุดใน และด้วยปริมาณมากที่สุดผู้บริหารหลายคนอาจคิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาศรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วพลังการทำงานก็จะตามมาและมีผู้บริหารอีกส่วนหนึ่งที่คิดถึงคำกล่าวที่ว่า “ชาติดีไม่ต้องทาสีแดง” คือคนดีไม่ว่าอย่างไรก็ทำงานดีสม่ำเสมอ เพราะมีสิ่งผลักดันในการทำงานที่มาจากภายในตัวของบุคคลผู้นั้นเองแต่สำหรับบางคนก็คิดรวทางลัด หลอกคนมากักขังหน่วงเหนี่ยวใช้กำลังบังคับให้ทำงานวิธีนั้นน่าจะได้ชื่อว่ามีได้ใช้กลยุทธ์เชิงจิตวิทยาแต่อย่างไรในการเสริมสร้างคนให้ทำงานทั้งยังเป็นการผิดศีลธรรม และผิดกฎหมายอีกด้วย

บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ตั้งอยู่ที่อำเภอ กุญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ก่อตั้งขึ้นในปี 1992 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์สับปะรดที่มีคุณภาพสูง ได้รับ BOI ขยายผลิตภัณฑ์ต่างๆรวมทั้งผลไม้อบแห้ง ผลไม้ในถ้วยพลาสติกและน้ำผลไม้ 100% ด้วยการให้บริการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้รับความไว้วางใจของลูกค้าและมีการขยายตัวที่ประสบความสำเร็จในตลาดโลกครอบคลุม 6 ทวีปได้แก่ ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปอเมริกาใต้ ทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย ทวีปแอฟริกา ด้วยการส่งมอบที่สดใหม่และมีคุณภาพสูงทางบริษัทมีการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้วยนโยบายคุณที่จะปรับปรุงธุรกิจทั้งหมดเพื่อให้ตรงกับมาตรฐานระดับโลกที่มีคุณภาพและได้รับการรับรองคุณภาพ ลูกค้าสามารถมั่นใจได้ถึงความสะดวกสบายและสุขอนามัยในผลิตภัณฑ์ได้ตลอดเวลา บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ดำเนินธุรกิจผลิตและส่งออกผลไม้กระป๋อง ผลไม้อบแห้ง น้ำผลไม้ ผลไม้รวมในน้ำเชื่อม โดยประกอบด้วย ปัจจัยการผลิต ที่ดิน แรงงาน ทุนและผู้ประกอบการที่ผู้ผลิตนำมาผ่านกระบวนการผลิตขึ้นเป็นสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บริษัทเกือบทุกแห่งได้รับการคัดเลือกให้อยู่บริษัทที่น่าทำงานด้วยมากที่สุดนั้น เกิดขึ้นจากพนักงานจะรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ และผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานต่อความสำเร็จของบริษัท บริษัทที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นผลมาจากทัศนคติและการกระทำของผู้บริหาร การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหารและเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงาน

ก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มากซึ่งจะนำพองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าจะอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากความสำเร็จทางธุรกิจของบริษัทต้องอาศัยความมุ่งมั่นของพนักงานทุกคนเป็นอย่างมาก การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด เนื่องจากปัจจุบันทางบริษัทมีการเพิ่มกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง โดยการผลิตดังกล่าวใช้เครื่องจักรและอัตรากำลังคนเป็นส่วนใหญ่ในการผลิต เพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันและมาทำงานอย่างเสมอ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของบริษัท เนื่องจากพนักงานมีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการทำงาน และจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการหรือจูงใจของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะส่งผลถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพด้วย จากเหตุผลดังกล่าวที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด จึงได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

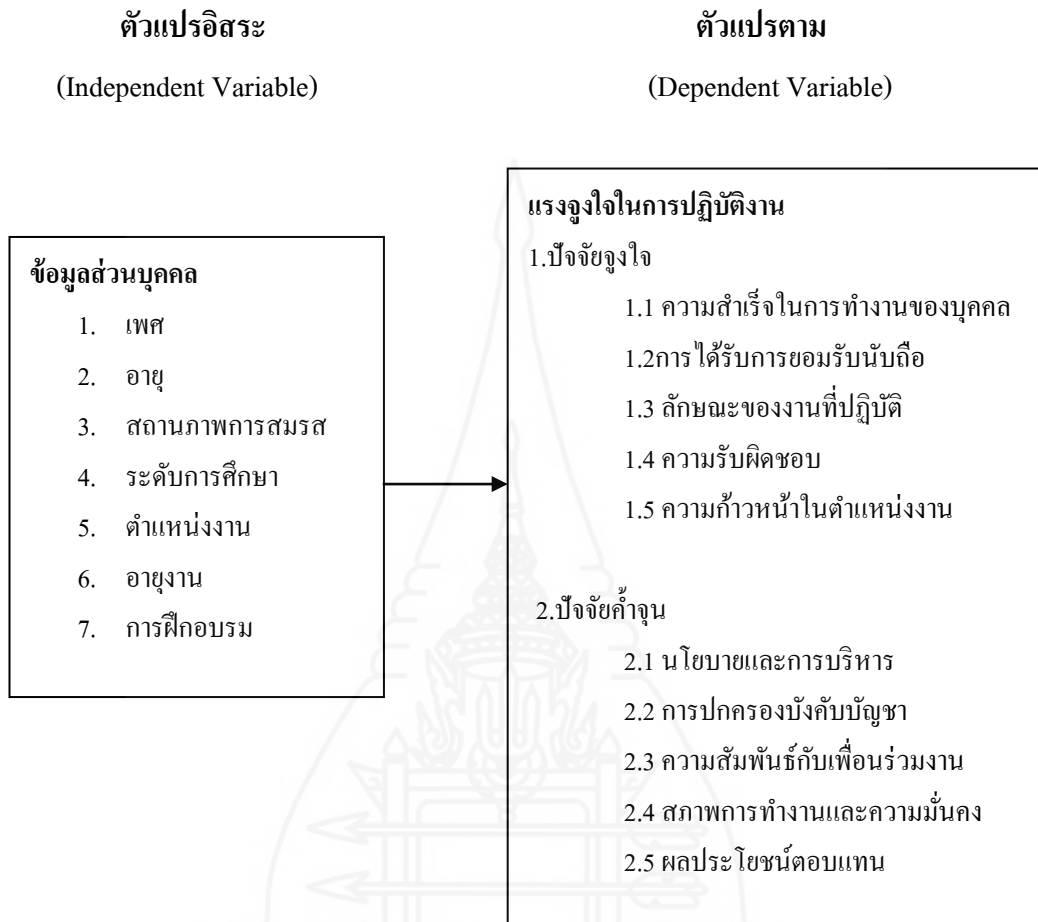
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ที่มา: ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด อยู่ในระดับใด

4.2 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย

5.1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

5.1.2 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการฝึกอบรม

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ณ ที่ตั้ง 1 หมู่ 7 ถนนเพชรเกษม-ยางชุม ตำบลกุญบุรี อำเภอกุญบุรี ประจวบคีรีขันธ์ 77150 โดยศึกษาพนักงาน ภายในบริษัท จำนวน 225 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม ถึง เดือนเมษายน 2556

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยที่มีผล หมายถึง ปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

6.1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้านต่างๆ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6.1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นให้ บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือใช้พลังงานไปเพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมาย

6.3 พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำภายในบริษัท ณ ที่ตั้ง 1 หมู่ 7 เพชรเกษม-ยางชุม ตำบลกุญบุรี อำเภอกุญบุรี ประจวบคีรีขันธ์ 77150

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

7.2 สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้ กระจับป้อม จำกัด” ผู้ศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและรายงานวิจัยต่างๆ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้า นำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท กุญบุรีผลไม้ กระจับป้อม จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำศัพท์ที่มาจากรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Mover ซึ่งมีความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

Wehrich and Koontz (1993: 462 อ้างถึงในธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2547: 8) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

ฐนิตา ปัตตานี (2546: 12) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้น จากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกเพียงอย่าง เดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2546: 12) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546: 7) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้ำม เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Shine (2008: 1) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้าน อย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 แรงกระตุ้นภายใน Internal inspiration

1) ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2) ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝันไม่มีวันจบสิ้น

3) ความมั่นใจ (confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

4) คำมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในสิ่งที่เราจะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้ อาจจะสรุปได้ว่า เราจำเป็นต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มีใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

1.2.2 แรงกระตุ้นภายนอก External inspiration

1) สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

2) เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร

3) กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ

4) การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ

5) คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ

6) สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะพอเพียง

(การทำงาน ไม่จำเป็นที่เราต้องหวังผลตอบแทนจนเกินตัว)

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองให้มุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

1.3 ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation)

Madson (อ้างถึงในอารี พันธุ์มณี 2546: 271) อธิบายว่า แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามหน้าที่มาได้ 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological motivation) เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น

2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจในทางสรีระวิทยาเพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราด้านจิตใจทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3) แรงจูงใจด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจนี้มีจุดเริ่มต้นจาก ประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นๆ ที่มีผลต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคม ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

(1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมา ตั้งแต่วัยเด็ก จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการช่วยเหลือตัวเองตามวัย จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเริ่มต้นจากครอบครัวเป็นอันดับแรก

(2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น เป็นต้น

(3) แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคล ปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและรู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

มุสลิมไทยโพสต์ (2554: 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง ที่ว่าการตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้ พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุ

เป้าหมายให้ได้ ดังนั้น ผู้จัดการองค์การจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อให้ความคาดหวังนั้นๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้กับข้อใจ ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับทั้งองค์การและตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าใช้วิธีหลอกลวงให้พนักงานตั้งความหวังลมๆ แล้งๆ โดยเป็นจริงไม่ได้จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดีอย่างแน่นอน บางทีถึงขั้นทำลายองค์การให้เสียหายหรืออาจเกิดปัญหาแก่แก่นในรูปแบบต่างๆ การสร้างแรงจูงใจ หรือการเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลไม่ใช่เรื่องยาก หากทราบสาเหตุและที่มาของแรงจูงใจ การทำงานทุกคนล้วนจะต้องพบเจอกับอุปสรรคนานัปการ หากเรามีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริง อุปสรรคที่พบเจอไม่ใช่เรื่องใหญ่ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไป

2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3) การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสบ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญ ก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อดันรน เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทาง ที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญ ก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงใน

หน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

1.5 กระบวนการจูงใจ

วิชา ทฤษฎีการเรียนรู้ (2551: 8 – 9) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เอง หรือเป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1) ความต้องการ (Need) คือ สภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่จำเป็นต่อการที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดอาหาร บุคคลเกิดความหิว และต้องการอาหารมาชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าว หรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่จากญาติพี่น้อง หรือคนใกล้เคียง ขอมต้องการความรัก ต้องการความสนใจจากคนอื่นๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่างๆ เป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไป เพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น เราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ

(1) ความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากสรีระ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะมีพลังต่างกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะมีผลต่างกันไปตามสภาพ เช่น หากขาดอาหารและน้ำจะทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศ ก็จะไม่มีความรุนแรงถึงตายเหมือนขาดน้ำขาดอาหาร เป็นต้น

(2) ความต้องการทางใจและสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรารู้จากประสบการณ์ของตน เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ได้รับความสำเร็จ หรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

2) สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเร้า หรือกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดความต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

(1) สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม อันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

(2) สิ่งเร้าภายใน เป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายของมนุษย์ อันเป็นแรงขับ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น การขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

3) แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นภายในอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรม หรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงขับแลแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

4) พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เมื่อมีพลังมากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิวหรือความกระหายมากจะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

5) การลดแรงขับตัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำ พฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลง หรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ

ที่มา: วิษณุ กองสุข (2551: 16)

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปิยาภา ยิดขัง (2552: 1) กล่าวว่า สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข คือ

1) แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานมี ดังนี้

(1) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึงความรัก ความศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากความมุ่งมั่นในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนความมั่นใจในอาชีพบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จและมีผลงานที่ดีด้วย

(2) การเผยแพร่และการแสดงผลงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคคลมีความภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของตน ทั้งยังจะได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป มีชื่อเสียงจากการเผยแพร่ผลงานที่ดีเด่น จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ทำงานแล้วมีความสุข ดังนั้น ทุกหน่วยงานควรมีการเผยแพร่ผลงานดีเด่นของทุกคนในหน่วยงาน เพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

(3) ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน กล่าวคือ ทั้งผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานเข้าใจกันดี ไม่ลำบากรใจ ไม่มีการบังคับขู่เข็ญ ทุกคนช่วยเหลือกันการทำงานก็จะมีมีความสุข

(4) วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีวิธีดังนี้

- ก. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานมีการวางแผนร่วมกัน
- ข. มีมาตรฐานวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัดผลงาน
- ค. ให้บำเหน็จค่าจ้างรางวัลอย่างคุ้มค่าเหมาะสม
- ง. ให้การยอมรับแก่สมาชิกโดยการสร้างความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

อยู่อย่างพี่น้อง

- จ. ให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับงาน
- ฉ. จัดสวัสดิการที่ดี
- ช. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพบปะสังสรรค์ติดต่อสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

(5) สิ่งที่จูงใจให้คนพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ ดังนี้

- ก. งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
- ข. ถ้อยที่ถ้อยอาศัย

ค. สุขใจกับงานที่ปฏิบัติ

ง. เร่งรัดและรับผิดชอบ

จ. ผลตอบแทนคือความก้าวหน้า

2) บรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีส่วนที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไป นี้

(1) สถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสุขสบายใจ อยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงอันดับแรกของหน่วยงาน ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจและเต็มใจใช้บริการ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยบรรยากาศในหน่วยงาน

(2) ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานมีลักษณะ ดังนี้

ก. มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องกำไรหรือขาดทุน

ข. มีความต่อเนื่อง หมายถึง งานที่ต้องต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วง มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

ค. มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลในหน่วยงาน มีความรู้สึกว่าจะงานอาชีพของเขาจะช่วย ให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิต และเขาได้รับความเป็นธรรมจากงานที่เขาทำ

3) เพื่อนร่วมงาน

เพื่อร่วมงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในการทำงานให้การทำงานมีความสุข โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือขัดแย้งได้อย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานเรื่องของเพื่อนของเพื่อนร่วมงานจึงควรมีวิธีการ ดังนี้

(1) การจัดกิจกรรมนันทนาการ

(2) การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่

(3) การเยี่ยมครอบครัว

(4) การประชุมสัมมนา

(5) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

(6) การสรุปรงาน

4) เครื่องอำนวยความสะดวก

เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขการทำงานจะมีความสุขรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ในหน่วยงานทุกองค์กรควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกดังต่อไปนี้

(1) เครื่องทุนแรง หมายถึง เครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ช่วยผ่อนแรงในการทำงาน เช่น เครื่องจักรกล เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องใช้ไฟฟ้าทุกชนิด

(2) เครื่องอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ วิทยุมือถือ โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

(3) เครื่องอำนวยความสะดวกด้านวิชาการ หมายถึง จัดให้มีเอกสาร แบบพิมพ์ที่เป็นความรู้ทางวิชาการ รวมถึงการจัดมุมหนังสือ ห้องสมุด ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ โดยจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมทุกอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์

(4) เครื่องอำนวยความสะดวกด้านอื่นๆ เช่น การจัดให้มีห้องน้ำสะอาด มีที่พักผ่อนหย่อนใจ ที่บริการน้ำดื่มและเครื่องดื่มที่จำเป็น รวมถึงที่จอดรถ การบริการด้านไปรษณีย์ โทรเลข ธนาคารตามความเหมาะสม เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามามีบทบาทที่สำคัญในชีวิตประจำวันของคนมากขึ้น เพราะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ที่ไม่หยุดยั้ง ซึ่งเป็นผลผลิตจากพลังสมองของมนุษย์ งานทุกสาขาอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชนจะเห็นความสำคัญของเครื่องอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น

5) การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน

ในยุคปัจจุบันนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ใครมีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยย่อมได้เปรียบในการประกอบการงานทั้งปวง เพราะในอนาคตการแข่งขันการค้า การแข่งขันอาชีพจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ดังนั้น การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน จึงมีความสำคัญยิ่งต่ออาชีพของตน ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จด้วยดี การรับทราบข้อมูลข่าวสารมีวิธีการดังต่อไปนี้

(1) ทราบข่าวสารจากสื่อสารมวลชนทุกชนิด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร และเครื่องมือโทรคมนาคมอื่นๆ

(2) รับทราบข่าวสารข้อมูลจากแหล่งข่าว หมายถึง การหาข่าวด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าไปดูข้อเท็จจริงในแต่ละเครื่องหรือแต่ละพื้นที่ ก็จะเป็นการได้

ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด มีประโยชน์มากสำหรับงานอาชีพของคุณ เช่นการสำรวจความต้องการ ผู้บริโภค สำรวจแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าแต่ละชนิด

(3) การรับข้อมูลข่าวสารจากการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาดูงาน ก็จะเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในอาชีพของคุณ เพราะจะได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนขึ้น

(4) การรับทราบข่าวสารข้อมูลในกลุ่มอาชีพ เช่น จากสมาคม ชมรม สหกรณ์ ตลาด หลักทรัพย์ จะมีประโยชน์สำหรับการรับข่าวสารความเคลื่อนไหวที่ทันสมัยในงานอาชีพเดียวกัน ทั้งยังสามารถคาดการณ์แนวโน้มของปัจจุบันและอนาคต

(5) การรับทราบข่าวสารข้อมูลจากหน่วยงานของทางราชการ ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะรัฐบาลจะพยายามส่งเสริมให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ก็จะตั้งหน่วยงานส่งเสริมงานอาชีพตามกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ครอบคลุมทุกอาชีพ ดังนั้น บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพของคุณต้องติดต่อขอทราบข่าวสารจากส่วนราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(6) การรู้จักวิเคราะห์ข่าว เป็นขั้นตอนสำคัญยิ่งเพราะเป็นการถ่วงกรอง ข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาสรุปให้เกิดประโยชน์ต่องานอาชีพของคุณ โดยยึดหลักการสำคัญ ดังนี้ ที่มาของข่าวหรือแหล่งข่าว มีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

ก. วิธีการได้มาซึ่งข่าวสาร หมายถึง วิธีการเก็บข้อมูลหรือบุคคลให้ข่าว มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถน่าเชื่อถือหรือไม่

ข. ศึกษาแนวโน้ม คือ การดูข้อมูลย้อนหลังหลายๆ ปี เพื่อดูแนวโน้มที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ค. ศึกษาความเป็นไปได้เพื่อการเลือกแนวทางหรือตัดสินใจนำสิ่งที่ดี มีประโยชน์ต่องานอาชีพของไปวางแผนในการทำงาน

1.7 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

สมพล คณานุเคราะห์ (2552: 1) Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1) ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

(9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

1.8 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

Wiboon Joong (2550: 1) Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจถึงอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
- 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
- 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ

1.9 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ซีรัลกี ภารการ (2552: 1) ทฤษฎีจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG Theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับชั้นความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการการอยู่รอด หรือความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs (R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการ การยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

1.10 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

รุ่งลักษณ์ รอดำ (2555: 1) Douglas McGregor ได้เขียนหนังสือ “The Human side of Enterprise” โดยเปรียบเทียบทางเลือกที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องเผชิญหลักการและแนวคิดทฤษฎีของแมกซ์เวิร์เกอร์ มีฐานคติในการมองคนที่อยู่ในองค์กรแยกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ทฤษฎี X

- คนโดยทั่วไปเกียจคร้าน ชอบเลี้ยงงาน
- ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีความรับผิดชอบ บรรณาธิที่จะเป็นผู้ตามมากกว่า
- เห็นแก่ตัว เพิกเฉยต่อความต้องการขององค์กร
- ไม่ฉลาด

2) ทฤษฎี Y

- คนชอบทำงาน ไม่ได้เป็นคนเกียจคร้าน
- การควบคุมภายนอก ไม่ใช่เป็นวิถีทางที่จะได้มาซึ่งงาน คนสามารถที่จะหาแนวทางและควบคุมตนเองได้
- ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานเข้ามาตามศักยภาพ เป็นรางวัลที่มีความสำคัญที่จะทำให้คนมีความผูกพันอยู่กับองค์กร
- คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรับผิดชอบต่อไป
- คนส่วนใหญ่อาศัยภาวะสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในองค์กร
- ในปัจจุบันศักยภาพของคนยังไม่ได้รับการนำไปใช้

ทฤษฎี X ก็คือ ภาพพจน์ของคน ในแนวมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเชื่อว่าโดยธรรมชาติมนุษย์เป็นคนดี ดังนั้นคนจึงควรควบคุมตนเองได้ การควบคุมตนเองหมายถึงการปรับปรุงองค์การในเรื่องต่างๆ เช่น การกระจายอำนาจ การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ การขยายงาน การมีส่วนร่วม และการบริหารงาน โดยยึดเป้าหมาย จึงให้ได้ว่าข้อเสนอการปรับปรุงงานของ McGragor เป็นการย้ำให้เห็นความสำคัญของคน และช่วยให้คนหลุดพ้นจากการควบคุมขององค์กร ซึ่งเป็นค่านิยมหลักของมนุษย์ นิยมที่จะเห็นว่าคนมาก่อนองค์กร

มนุษย์นิยมต้องการหาจุดที่พบกันได้ แต่ต้องการรักษาความมีเสรีภาพไว้ การมองคนว่าเป็นประเภท X หรือ Y นั้นเป็นการช่วยให้เราแยกแยะคนได้ ทำให้รู้ว่าใครเป็นเพื่อนที่ดี หรือนายที่ดี ซึ่งเรียกการมองแบบนี้ว่า Polarization

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ชื่อกิจการ	บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดก่อตั้งเมื่อ
ที่ตั้ง	เลขที่ 1 หมู่ 7 ถนนเพชรเกษม-ยางชุม ตำบลกุญบุรี อำเภอกุญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77150
ก่อตั้ง	21 กุมภาพันธ์ 2535
พื้นที่	200 ไร่
โรงงาน	12 ไร่
ผลิตภัณฑ์	สับปะรด สับปะรดพิวเร น้ำสับปะรดเข้มข้น ผลไม้อื่นๆ ในภาชนะบรรจุปิดสนิทและผลไม้อบแห้ง

ตลาดส่งออก	อเมริกา ยุโรป เอเชียแปซิฟิก อัตราค่าลังการผลิตสับประคบบรรจุกระป๋อง 800 ตัน ต่อวัน อัตราค่าลังการผลิตผลไม้รวมบรรจุกระป๋อง 30 ตัน ต่อวัน อัตราค่าลังการผลิตน้ำสับประคบเข้มข้น 40 ตัน ต่อวัน
วิสัยทัศน์	เราจะเป็นผู้นำนวัตกรรมด้านการแปรรูปผลไม้
พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความพึงพอใจของลูกค้าโดยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่และการบริการด้วยความร่วมมืออย่างดีจากผู้ร่วมงานและผู้ส่งมอบ - พัฒนาความสามารถของพนักงานด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง - เน้นการปรับปรุงกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อการแข่งขันที่เหนือกว่า นโยบายคุณภาพบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและปลอดภัยกับผู้บริโภค ดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย หลักจริยธรรม คุณธรรม และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม <p>ปรับปรุงระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง</p>

เนื่องจากความสำเร็จทางธุรกิจของบริษัทต้องอาศัยความมุ่งมั่นของพนักงานทุกคนเป็นอย่างมาก การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันและมาทำงานอย่างเสมอ ผู้บริหารมีนโยบายกระตุ้นแรงจูงใจ โดยได้ให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของบริษัท ซึ่งสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยการจัดกิจกรรมกีฬาสร้างความสามัคคีกันทุกแผนกในบริษัท และให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่มาทำงานสม่ำเสมอทุกวันรวมถึงกล่าวชมเชยพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจใ้ในการทำงาน และตอบสนองความต้องการของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะส่งผลถึงผลงานที่มีประสิทธิผลให้กับทางบริษัท

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ัญญา อธิรศิลป์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชายมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ และอายุงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์

ในการทำงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

สุรัตน์ จิคุตระกูล (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุกๆด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 9 ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุด้านสังกัดธนาคารด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ยุทธร ศิระดากุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรกุล) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานสูงมีองค์ประกอบ ดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ระหว่างปฏิบัติงานกับองค์กร มีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาในการดำเนินชีวิตและทำกิจกรรมส่วนตัวร่วมกับครอบครัว งานได้รับเกียรติ และการยกย่องจากสังคม อันเกิดจากการที่งานและองค์กรก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะงานตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจเหมาะสมต่อตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานให้เพียงพอ

ณัฐวัตร สนม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านลักษณะงานด้านบรรยากาศในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมติฐานได้แก่อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษา

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแคมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแคผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมากโดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงตามลำดับดังนี้ด้านความรับผิดชอบด้านผลสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะและขอบเขตงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้านค่าตอบแทนด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงานและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันไม่ เป็นไปตามสมมติฐานเมื่อพิจารณาในระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆพบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิงด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย (2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่

บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบ ตามเพศ สถานภาพสมรส และ ระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุกฤษฏ์ เกตุภัณฑ์ (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลางโดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยดังต่อไปนี้ปัจจัยค่าจูนในด้านนโยบายและการบริหารพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการปกครองบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมากด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับมากปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความสำเร็จพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจระดับปานกลางด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

จรัสรัตน์ มุ่ยทองคั้ง และธาราทิพย์ สุจริต (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท หจก. ชงชัย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ เวอร์ค ซึ่งการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท หจก. ชงชัย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ เวอร์ค มีความพึงพอใจในแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.893 ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.925 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.032 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.092 และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.072 ซึ่งความพอใจในแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สุธิตา เกาวิเศษ (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปเมนท์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทชัยนันท์อควิปเมนท์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาน้ำหนักของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทชัยนันท์อควิปเมนท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.10 และเพศหญิงร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 39.02 มี ระดับวุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 36.59 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ ร้อยละ 31.71 แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด น้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานที่มี ภูมิหลังต่างกันมีแรงจูงใจต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีอายุ วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจปัจจัย ค่าจูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปร ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูง ใจ และปัจจัยค่าจูงโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัลลภ บุญริ้ว (2546) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการและเพื่อเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจของสาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการ สมรส ผลการวิจัยพบว่า

ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ รายได้ ประสบการณ์ การทำงาน สถานภาพการสมรส ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ศรีประภา พลพยุหะ สุนทรีย์ ยิ้มสำเนียง และณัฐกานต์ สุตตะพาหะ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัด ซึ่งการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัดมีความพึงพอใจในแรงจูงใจดังนี้ ด้านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.4303 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.3715 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.0918 และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.0909 ซึ่งความพึงพอใจในแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับกลาง และต้องการให้มีการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากกว่านี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ประวิทย์ ขอบำพืด, พ.ต.ท. (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ 0.05 ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับ เงินเดือน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายใน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด โดยมี จำนวนทั้งสิ้น 225 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด จำนวน 144 คน ซึ่งคำนวณจากประชากรกรณีทราบขนาดประชากรที่แน่นอนโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1967: 727) โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ n คือ จำนวนขนาดของตัวอย่าง
N คือ จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{225}{1+225(0.05)^2} \\ &= 144 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามให้เลือกตอบ 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคงผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด โดยข้อคำถามแต่ละข้อใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด คำตอบแต่ละข้อจะได้รับคะแนนสูงสุด 5 และคะแนนต่ำสุด 1 ตามความหมายของระดับความคิดเห็นดังนี้

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

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ได้เครื่องมือของการศึกษามีความน่าเชื่อถือ จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาคูณภาพของเครื่องมือโดย

1) ศึกษาความตรง (Validaty) โดยใช้แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านที่มีต่อข้อคำถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดได้เท่ากับ 0.95

2) ศึกษาความเที่ยง (Reliability) โดยการ Try out จำนวนตัวอย่าง 30 ตัวอย่างจากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล และคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้เทคนิค Cronbrach Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.870 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับว่าเชื่อถือได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทกุญบุรีผลไม้กระป๋องจำกัด โดยผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามเองในช่วงเดือนมีนาคม 2556 จำนวน 144 ชุด เป็นเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย และรับแบบสอบถาม

กลับคืนโดยผู้ศึกษาจะไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หลังจากทำเสร็จ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดสถิติที่ใช้ ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่าร้อยละและเสนอเป็นตารางของตัวแปรแต่ละประเภท

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ของสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test (ANOVA)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2554: 1) หลักการแปรผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย (โดยวิธี Likert scale)

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ 144 ชุด ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทนจำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทนค่าสถิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
F	แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (F-test)
t	แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (t-test)
*	แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (n=144)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
- หญิง	93	64.6
- ชาย	51	35.4
รวม	144	100
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	18	12.5
- 26-35ปี	82	56.9
- 36-45ปี	31	21.5
- 46ปีขึ้นไป	13	9.0
รวม	144	100
3. สถานภาพสมรส		
- โสด	57	39.6
- สมรส	74	51.4
- หย่าร้าง	6	4.2
- หม้าย	7	4.3
รวม	144	100
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	98	68.1
- ปริญญาตรี	43	29.9
- ปริญญาโทขึ้นไป	3	2.1
รวม	144	100
5. ตำแหน่งงาน		
- พนักงานระดับปฏิบัติงานรายวัน	71	49.3
- พนักงานระดับปฏิบัติงานรายเดือน	73	50.7
รวม	144	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (n=144)	ร้อยละ (100.0)
6. อายุงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	71	49.3
- 5-10 ปี	44	30.6
- 11-15 ปี	20	13.9
- 16-20 ปี	3	2.1
- 21 ปีขึ้นไป	6	4.2
รวม	144	100
7. การฝึกอบรม		
- ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	10	6.9
- 1-2 ครั้ง	39	27.1
- 3-4 ครั้ง	23	16.0
- 5 ครั้งขึ้นไป	72	50.0
รวม	144	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. เพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 144 คน เป็นเพศหญิง 93 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 และเพศชาย 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4

2. อายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และกลุ่มตัวอย่างอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

3. สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรส มากที่สุดมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุดมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

4. ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 โดยกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

5. ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด เป็นตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนเป็นจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 โดยกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงานรายวัน มีจำนวนน้อยที่สุด เป็นจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

6. อายุงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

7. การฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างการฝึกอบรมจำนวนมากที่สุด การฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไปจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการฝึกอบรม 1-2 ครั้งมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการฝึกอบรม 3-4 ครั้งมีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บริษัท กุญแจผลไม้กระป๋อง จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยจูงใจ	3.33	0.49	ปานกลาง
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.34	0.55	ปานกลาง
รวม	3.34	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญแจผลไม้กระป๋อง จำกัด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.34$) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=3.33$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ปัจจัยจูงใจ/ด้านความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้	3.64	0.68	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นน้กงาน	3.57	0.56	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆจากการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.61	0.63	มาก
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของท่านที่ได้ ปฏิบัติ	3.79	0.68	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.35	0.71	มาก
รวม	3.60	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 4 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของท่านที่ได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือข้อ 1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงใจของปัจจัยงใจ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยงใจ/ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผลงานท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.40	0.72	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.18	0.75	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.26	0.69	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.39	0.68	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	3.35	0.82	ปานกลาง
รวม	3.31	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ผลงานท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมา คือข้อ 4 เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ/ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับผิชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.29	0.74	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.51	0.72	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายและน่าสนใจ	3.47	0.74	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก	3.36	0.81	ปานกลาง
5. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาศักยภาพ	3.34	0.88	ปานกลาง
รวม	3.39	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยจูงใจ ด้านด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมา คือ 3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายและน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1 ท่านได้รับผิชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงใจของปัจจัยงใจ
ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยงใจ/ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.30	0.85	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.31	0.74	ปานกลาง
3. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	3.53	0.73	มาก
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.50	0.82	มาก
5. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง	3.40	0.91	ปานกลาง
รวม	3.41	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยงใจ ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 3 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมา คือข้อ 4 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1 ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจ/ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	2.92	0.99	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาส ก้าวหน้า	2.92	0.97	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	2.77	0.95	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถของ ตนเอง และสายงาน	2.93	0.94	ปานกลาง
5. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.08	0.88	ปานกลาง
รวม	2.92	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 5 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมา คือข้อ 4 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถของตนเอง และสายงาน ($\bar{X} = 2.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุน
ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน/ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.36	0.82	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.49	0.83	มาก
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.38	0.84	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.05	0.91	ปานกลาง
5. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.20	0.78	ปานกลาง
รวม	3.30	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2 องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา คือข้อ 3 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงใจของปัจจัยค้ำจุน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน/ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร	3.65	0.79	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	3.49	0.88	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.41	0.91	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่านเมื่อการทำงานของท่านมีปัญหา	3.42	0.91	มาก
5. ท่านมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้สะดวกภายในเวลาที่เหมาะสม	3.45	0.82	มาก
รวม	3.49	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงงใจอยู่ในระดับปานมากเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ($\bar{X} = 3.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงใจของปัจจัยค้ำจุน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน/ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.72	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี	3.77	0.77	มาก
3. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน	3.56	0.79	มาก
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.49	0.85	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	3.65	0.75	มาก
รวม	3.65	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงงใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ท่านสามารถทำงานเป็นทีมท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือข้อ 2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงูใจของปัจจัยค้ำจุน
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

ปัจจัยค้ำจุน/ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมี จำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้	3.13	0.87	ปานกลาง
2. ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	3.10	0.99	ปานกลาง
3. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	2.88	1.07	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความ มั่นคงในการทำงาน	3.53	0.79	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน ให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.29	0.86	ปานกลาง
รวม	3.12	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด
ในปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดคือ ข้อ 4 หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมา
คือข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ
มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงใจของปัจจัยคำจูน
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ปัจจัยคำจูน/ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.20	0.71	ปานกลาง
2. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.01	0.84	ปานกลาง
3. ท่านพอใจในสวัสดิการ เช่นบ้านพักอาศัยใกล้ที่ ทำงาน เงินช่วยเหลือบุตรและการประกันชีวิต ประโยชน์และสิทธิอื่นจากนายจ้าง	2.97	0.90	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้ ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.19	0.74	ปานกลาง
5. สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงาน ในหน่วยงานที่นี้	3.05	0.92	ปานกลาง
รวม	3.08	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในปัจจัยคำจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือข้อ 4 ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านพอใจในสวัสดิการ เช่นบ้านพักอาศัยใกล้ที่ทำงาน เงินช่วยเหลือบุตรและการประกันชีวิตประโยชน์และสิทธิอื่นจากนายจ้าง ($\bar{X} = 2.97$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ตามสถานภาพส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามเพศ และค่า t ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	หญิง		ชาย		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของ บุคคล	3.54	0.48	3.71	0.45	-2.072*	0.04
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.29	0.57	3.36	0.55	-0.674	0.50
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.53	3.50	0.60	-1.678	0.10
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.35	0.58	3.53	0.69	-1.665	0.10
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.97	0.73	2.84	0.10	-0.797	0.43
รวม	3.30	0.47	3.39	0.54	-1.054	0.29

*P<0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน
มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ
ในการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามตำแหน่งงาน และค่า t ของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยจิตใจ	พนักงานระดับปฏิบัติงานรายวัน		พนักงานระดับปฏิบัติงานรายเดือน		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.49	0.53	3.69		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	0.63	3.42	0.46	-2.342*	0.02
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.30	0.55	3.49	0.56	-2.116*	0.04
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.29	0.62	3.53	0.62	-2.287*	0.02
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.77	0.86	3.07	0.79	-2.158*	0.03
รวม	3.21	0.52	3.44	0.43	-2.854**	0.01

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามเพศ และค่า t ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	หญิง		ชาย		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35	0.64	3.19	0.80	1.316	0.19
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.68	3.38	0.83	1.274	0.21
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.60	0.68	3.74	0.64	-1.269	0.21
4. ด้านสภาพการทำงานและความ มั่นคง	3.28	0.64	3.01	0.87	1.945*	0.05
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.16	0.67	2.94	0.67	1.411*	0.05
รวม	3.39	0.53	3.25	0.59	1.411	0.16

*P<0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันของปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงด้านผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามตำแหน่งงาน และค่า t ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	พนักงานระดับปฏิบัติงานรายวัน		พนักงานระดับปฏิบัติงานรายเดือน		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.31	0.75	3.27		
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.56	0.75	3.41	0.73	1.194	0.23
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.72	3.73	0.59	-1.419	0.16
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.21	0.74	3.17	0.74	0.312	0.76
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.16	0.64	3.01	0.71	1.310	0.19
รวม	3.36	0.58	3.32	0.54	0.474	0.636

*P<0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามกลุ่มอายุ และค่า F ของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยจิตใจ	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ต่ำกว่า 25 ปี	3.50	0.40	1.669	0.18
	26-35 ปี	3.58	0.44		
	36-45 ปี	3.56	0.64		
	46 ปี ขึ้นไป	3.86	0.26		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.16	0.39	1.228	0.30
	26-35 ปี	3.37	0.55		
	36-45 ปี	3.23	0.68		
	46 ปี ขึ้นไป	3.45	0.52		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.27	0.41	1.945	0.13
	26-35 ปี	3.37	0.55		
	36-45 ปี	3.42	0.63		
	46 ปี ขึ้นไป	3.72	0.52		
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.26	0.47	1.175	0.32
	26-35 ปี	3.46	0.58		
	36-45 ปี	3.31	0.85		
	46 ปี ขึ้นไป	3.60	0.44		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2.87	0.54	1.497	0.22
	26-35 ปี	2.92	0.86		
	36-45 ปี	2.78	0.93		
	46 ปี ขึ้นไป	3.35	0.66		
รวม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.20	0.33	1.886	0.14
	26-35 ปี	3.34	0.47		
	36-45 ปี	3.26	0.62		
	46 ปี ขึ้นไป	3.60	0.42		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการ

ทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามสถานภาพการสมรส และค่า F ของปัจจัยงูใจ ที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยงูใจ	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	โสด	3.67	0.42	7.431**	0.00
	สมรส	3.61	0.42		
	หย่าร้าง	3.60	0.72		
	หม้าย	2.83	0.73		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	3.43	0.46	3.586*	0.02
	สมรส	3.30	0.54		
	หย่าร้าง	3.13	0.68		
	หม้าย	2.74	1.01		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	โสด	3.36	0.50	3.831**	0.01
	สมรส	3.48	0.56		
	หย่าร้าง	3.50	0.52		
	หม้าย	2.77	0.76		
ด้านความรับผิดชอบ	โสด	3.45	0.56	3.598**	0.01
	สมรส	3.44	0.61		
	หย่าร้าง	3.60	0.33		
	หม้าย	2.69	1.06		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	โสด	2.89	0.79	0.583	0.63
	สมรส	2.96	0.87		
	หย่าร้าง	3.17	0.53		
	หม้าย	2.60	1.11		
รวม	โสด	3.36	0.44	3.909**	0.01
	สมรส	3.36	0.46		
	หย่าร้าง	3.40	0.38		
	หม้าย	2.73	0.93		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านความสำเร็จใน การทำงาน of บุคคล		โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	\bar{X}	3.67	3.61	3.60	2.83
โสด	3.67	-	0.06	0.07	0.84**
สมรส	3.61		-	0.01	0.78**
หย่าร้าง	3.60			-	0.77
หม้าย	2.83				-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสถานภาพโสดและสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มากกว่าพนักงานสถานภาพหย่าร้างและหม้าย

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
โสด	3.43	-	0.13	0.30	0.69**
สมรส	3.30		-	0.17	0.56**
หย่าร้าง	3.13			-	0.39**
หม้าย	2.74				-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานสถานภาพหม้าย

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
โสด	3.36	-	-0.12	-0.14	0.59**
สมรส	3.48		-	-0.02	0.71**
หย่าร้าง	3.50			-	0.73**
หม้าย	2.77				-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มากกว่าพนักงานสถานภาพหม้าย

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านความรับผิดชอบ					
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	\bar{X}	3.45	3.44	3.60	2.69
โสด	3.45	-	0.01	-0.15	0.76**
สมรส	3.44		-	-0.16	0.75**
หย่าร้าง	3.60			-	0.91**
หม้าย	2.69				-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานสถานภาพหม้าย

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจด้านภาพรวมระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านภาพรวม					
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	\bar{X}	3.36	3.36	3.40	2.73
โสด	3.36	-	-	-0.04	0.63**
สมรส	3.36		-	-0.04	0.63**
หย่าร้าง	3.40			-	0.67**
หม้าย	2.73				-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานสถานภาพหม้าย

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามระดับการศึกษา และค่า F ของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยจิตใจ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	0.51	0.711	0.49
	ปริญญาตรี	3.67	0.39		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.67	0.41		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.21	0.55	5.322**	0.01
	ปริญญาตรี	3.53	0.54		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.53	0.46		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.35	0.56	1.003	0.37
	ปริญญาตรี	3.49	0.56		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.40	0.40		
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33	0.65	2.634	0.75
	ปริญญาตรี	3.57	0.54		
	ปริญญาโทขึ้นไป	2.73	0.30		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.87	0.85	0.706	0.50
	ปริญญาตรี	3.05	0.80		
	ปริญญาโทขึ้นไป	2.93	0.81		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.27	0.51	2.534	0.08
	ปริญญาตรี	3.46	0.44		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.45	0.46		

**P<0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่ต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
	\bar{X}	2.87	3.05	2.93
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.87	-	-0.18**	-0.06
ปริญญาตรี	3.05		-	0.12
ปริญญาโทขึ้นไป	2.93			-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามอายุงาน และค่า F ของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยจิตใจ	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	3.48	0.50	2.933*	0.02
	5-10 ปี	3.72	0.46		
	11-15 ปี	3.36	0.34		
	16-20 ปี	3.33	0.58		
	21 ปีขึ้นไป	3.93	0.24		
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.23		
5-10 ปี		3.39	0.48		
11-15 ปี		3.40	0.42		
16-20 ปี		2.93	0.12		
21 ปีขึ้นไป		3.63	0.45		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ต่ำกว่า 5 ปี	3.27	0.55	2.280
	5-10 ปี	3.50	0.58		
	11-15 ปี	3.50	0.44		
	16-20 ปี	3.53	0.42		
	21 ปีขึ้นไป	3.76	0.64		
	ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.27	0.61	
5-10 ปี		3.53	0.55		
11-15 ปี		3.48	0.83		
16-20 ปี		3.53	0.50		
21 ปีขึ้นไป		3.90	0.28		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	2.76	0.81	3.040*
	5-10 ปี	2.91	0.90		
	11-15 ปี	3.35	0.70		
	16-20 ปี	2.86	0.76		
	21 ปีขึ้นไป	3.57	0.41		

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
รวม					
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	0.52	3.227*	0.01
	5-10 ปี	3.41	0.45	*	
	11-15 ปี	3.48	0.42		
	16-20 ปี	3.24	0.16		
	21 ปีขึ้นไป	3.76	0.35		

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลระหว่างกลุ่มอายุงานที่ต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยเชิงใจ/ด้านความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
\bar{X}	3.48	3.72	3.36	3.33	3.93
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.24**	0.12	0.15	-0.45**
5-10 ปี		-	0.36	0.39	-0.21
11-15 ปี			-	0.33	-0.57
16-20 ปี				-	-0.60
21 ปีขึ้นไป					-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-10ปี และอายุ 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ระหว่างกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	2.76	2.91	3.35	2.86	3.57
ต่ำกว่า 5 ปี	2.76	-	-0.15	-0.59**	-0.01	-0.81
5-10 ปี	2.91		-	0.44*	0.05	-0.63
11-15 ปี	3.35			-	0.49	-0.22
16-20 ปี	2.86				-	-0.71
21 ปีขึ้นไป	3.57					-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และอายุ 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยจูงใจด้านภาพรวมระหว่างกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านภาพรวม		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.21	3.41	3.48	3.24	3.76
ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	-	-0.21*	-0.27*	-0.03	-0.55**
5-10 ปี	3.41		-	-0.07	0.17	-0.35
11-15 ปี	3.48			-	0.24	-0.28
16-20 ปี	3.24				-	-0.56
21 ปีขึ้นไป	3.76					-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านภาพรวมจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และอายุ 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามการฝึกอบรม และค่า F ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	การฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.82	0.32	2.787*	0.04
	1-2 ครั้ง	3.42	0.58		
	3-4 ครั้ง	3.63	0.40		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.64	0.44		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.22	0.40	4.299**	0.01
	1-2 ครั้ง	3.06	0.60		
	3-4 ครั้ง	3.40	0.43		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.44	0.56		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.18	0.58	3.447*	0.02
	1-2 ครั้ง	3.22	0.54		
	3-4 ครั้ง	3.34	0.64		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.54	0.51		
ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.46	0.48	2.812*	0.04
	1-2 ครั้ง	3.16	0.68		
	3-4 ครั้ง	3.53	0.55		
	5 ครั้งขึ้นไป	2.50	0.62		

*P<0.05, **P<0.01

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	การฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.00	0.82	3.426*	0.02
	1-2 ครั้ง	2.57	0.70		
	3-4 ครั้ง	3.04	0.87		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.07	0.85		
รวม					
	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.33	0.42	4.642**	0.00
	1-2 ครั้ง	3.09	0.52		
	3-4 ครั้ง	3.39	0.46		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.44	0.46		

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่ต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยเชิงใจ/ด้านความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคล	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม			
	\bar{X}	1-2 ครั้ง	3-4 ครั้ง	5 ครั้งขึ้นไป
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.82	-	0.40**	0.19
1-2 ครั้ง	3.42	-	-0.21	-0.22*
3-4 ครั้ง	3.63	-	-	-0.01
5 ครั้งขึ้นไป	3.64	-	-	-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลจำแนกตามการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง และพบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	1-2 ครั้ง	3-4 ครั้ง	5 ครั้งขึ้นไป
\bar{X}	3.22	3.06	3.40	3.44
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.22	-	0.16	-0.18
1-2 ครั้ง	3.06	-	-0.34*	-0.38**
3-4 ครั้ง	3.40		-	-0.04
5 ครั้งขึ้นไป	3.44			-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 3-4 ครั้ง และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม				
	\bar{X}	3.18	1-2 ครั้ง	3-4 ครั้ง	5 ครั้งขึ้นไป
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.18	-	-0.41	-0.16	-0.36
1-2 ครั้ง	3.22		-	-0.12	-0.32**
3-4 ครั้ง	3.34			-	-0.20
5 ครั้งขึ้นไป	3.54				-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม				
	\bar{X}	3.46	1-2 ครั้ง	3-4 ครั้ง	5 ครั้งขึ้นไป
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.46	-	0.30**	-0.07	0.96
1-2 ครั้ง	3.16		-	-0.37*	0.66
3-4 ครั้ง	3.53			-	1.03
5 ครั้งขึ้นไป	2.50				-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามการฝึกอบรมเป็นรายคู่

พบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 3-4 ครั้ง และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่เคยได้รับ การฝึกอบรม				
	\bar{X}	3.00	1-2 ครั้ง 2.57	3-4 ครั้ง 3.04	5 ครั้ง ขึ้นไป 3.07
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.00	-	0.43	-0.04	-0.57*
1-2 ครั้ง	2.57		-	-0.47	-0.50
3-4 ครั้ง	3.04			-	-0.03
5 ครั้งขึ้นไป	3.07				-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจำแนกตามการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรี ผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยจูงใจ ด้านภาพรวมระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยจูงใจ/ด้านภาพรวม	ไม่เคยได้รับ การฝึกอบรม				
	\bar{X}	3.33	1-2 ครั้ง 3.09	3-4 ครั้ง 3.39	5 ครั้ง ขึ้นไป 3.44
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.33	-	0.24	-0.06	-0.11
1-2 ครั้ง	3.09		-	-0.30**	-0.35*
3-4 ครั้ง	3.39			-	
5 ครั้งขึ้นไป	3.44				-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านภาพรวมจำแนกตามการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 3-4 ครั้ง และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามกลุ่มอายุ และค่า F ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	0.77	1.367	0.26
	26-35 ปี	3.36	0.67		
	36-45 ปี	3.07	0.77		
	46 ปี ขึ้นไป	3.34	0.60		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	3.73	0.72	1.634	0.18
	26-35 ปี	3.52	0.71		
	36-45 ปี	3.36	0.81		
	46 ปี ขึ้นไป	3.22	0.71		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.61	0.60	0.811	0.49
	26-35 ปี	3.73	0.61		
	36-45 ปี	3.53	0.89		
	46 ปี ขึ้นไป	3.55	0.46		
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	0.60	3.343*	0.02
	26-35 ปี	3.27	0.71		
	36-45 ปี	3.83	0.77		
	46 ปี ขึ้นไป	3.32	0.85		

*P<0.05

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.20	0.74	0.384	0.77
	26-35 ปี	3.10	0.68		
	36-45 ปี	2.99	0.66		
	46 ปี ขึ้นไป	3.05	0.63		
รวม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.44	0.56	1.677	0.18
	26-35 ปี	3.40	0.52		
	36-45 ปี	3.16	0.60		
	46 ปี ขึ้นไป	3.30	0.58		

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยค้ำจุน/ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง		ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.33	3.27	3.83	3.32
ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	-	0.06	-0.50*	0.01
26-35 ปี	3.27		-	-0.56	-0.05
36-45 ปี	3.83			-	0.51*
46 ปี ขึ้นไป	2.32				-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงจำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงงูใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของ

บุคคลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปีและพบว่า พนักงานที่พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามสถานภาพการสมรส และค่า F ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านนโยบายและการบริหาร	โสด	3.27	0.68	3.811**	0.01
	สมรส	3.39	0.66		
	หย่าร้าง	3.30	0.35		
	หม้าย	2.49	1.04		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	โสด	3.51	0.78	2.175	0.09
	สมรส	3.53	0.70		
	หย่าร้าง	3.50	0.41		
	หม้าย	2.80	0.76		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.74	0.65	5.011**	0.00
	สมรส	3.69	0.59		
	หย่าร้าง	3.47	0.21		
	หม้าย	2.77	1.16		
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	โสด	3.23	0.74	1.422	0.24
	สมรส	2.21	0.71		
	หย่าร้าง	2.20	0.64		
	หม้าย	2.62	1.01		
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	โสด	2.97	0.72	2.517	0.06
	สมรส	3.21	0.60		
	หย่าร้าง	3.13	0.74		
	หม้าย	2.63	0.77		
รวม	โสด	3.34	0.58	4.060**	0.01
	สมรส	3.40	0.48		
	หย่าร้าง	3.32	0.14		
	หม้าย	2.66	0.89		

**p<0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่ในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยค่าจูน/ด้านนโยบาย และการบริหาร	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
		3.27	3.39	3.30	2.49
โสด	3.27	-	-0.12	-0.03	0.78**
สมรส	3.39		-	0.09	0.91**
หย่าร้าง	3.30			-	0.81*
หม้าย	2.49				-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสหม้าย มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด สมรส และหย่าร้าง

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยค่าจูน/ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	\bar{X}	3.74	3.69	3.47	2.77
โสด	3.74	-	0.05	-0.27	0.97**
สมรส	3.69		-	0.22	0.92**
หย่าร้าง	3.47			-	0.70
หม้าย	2.77				-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสหม้าย มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด และสมรส

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ของปัจจัยค่าจูน ด้านภาพรวมระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ปัจจัยค่าจูน/ด้านภาพรวม					
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	\bar{X}	3.34	3.40	3.32	2.66
โสด	3.34	-	-0.06	0.02	0.68**
สมรส	3.40		-	0.08	0.74**
หย่าร้าง	3.32			-	0.66*
หม้าย	2.66				-

*P<.05, **P<.01

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ด้านภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสหม้าย มีแรงจูงใจในการทำงานด้านภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด สมรส และหย่าร้าง

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามระดับการศึกษา และค่า F ของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยคำจูน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.30	0.72	0.165	0.85
	ปริญญาตรี	3.29	0.67		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.07	0.76		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	0.62	0.194	0.82
	ปริญญาตรี	3.43	0.73		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.47	0.60		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	0.69	0.398	0.67
	ปริญญาตรี	3.73	0.59		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.60	1.22		
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.15	0.76	0.391	0.68
	ปริญญาตรี	3.27	0.67		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.13	1.01		
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.16	0.63	2.206	0.11
	ปริญญาตรี	2.93	0.68		
	ปริญญาโทขึ้นไป	2.73	1.62		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.35	0.55	0.117	0.89
	ปริญญาตรี	3.33	0.54		
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.20	1.07		

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการ

ทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามอายุงาน และค่า F ของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยค่าจ้าง	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	3.23	0.78	0.446	0.78
	5-10 ปี	3.33	0.54		
	11-15 ปี	3.44	0.78		
	16-20 ปี	3.27	0.95		
	21 ปีขึ้นไป	3.40	0.51		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 5 ปี	3.46	0.80	0.821	0.51
	5-10 ปี	3.45	0.66		
	11-15 ปี	3.48	0.71		
	16-20 ปี	3.80	0.20		
	21 ปีขึ้นไป	3.97	0.73		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	0.71	0.604	0.66
	5-10 ปี	3.56	0.64		
	11-15 ปี	3.76	0.62		
	16-20 ปี	3.87	0.90		
	21 ปีขึ้นไป	3.90	0.11		
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	0.70	1.668	0.16
	5-10 ปี	3.07	0.86		
	11-15 ปี	3.14	0.60		
	16-20 ปี	3.00	0.53		
	21 ปีขึ้นไป	3.87	0.52		

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ต่ำกว่า 5 ปี	2.98	0.70	1.716	0.15
	5-10 ปี	3.10	0.71		
	11-15 ปี	3.33	0.50		
	16-20 ปี	2.87	0.46		
	21 ปีขึ้นไป	3.47	0.37		
	รวม				
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.31	0.59	0.946	0.44
	5-10 ปี	3.30	0.54		
	11-15 ปี	3.43	0.51		
	16-20 ปี	3.36	0.17		
	21 ปีขึ้นไป	3.72	0.32		
	รวม				

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามการฝึกอบรม และค่า F ของปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

ปัจจัยค่าจูน	การฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านนโยบายและการบริหาร	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.56	0.49	0.993	0.40
	1-2 ครั้ง	3.17	0.83		
	3-4 ครั้ง	3.37	0.82		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.30	0.60		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.96	0.69	1.766	0.16
	1-2 ครั้ง	3.36	0.81		
	3-4 ครั้ง	3.46	0.80		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.49	0.67		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.80	0.63	1.334	0.27
	1-2 ครั้ง	3.48	0.80		
	3-4 ครั้ง	3.73	0.67		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.71	0.57		
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.50	0.73	0.902	0.44
	1-2 ครั้ง	3.22	0.73		
	3-4 ครั้ง	3.23	0.68		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.11	0.76		

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	การฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.28	0.46	0.880	0.45
	1-2 ครั้ง	3.11	0.68		
	3-4 ครั้ง	3.20	0.70		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.00	0.69		
	รวม				
	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	3.62	0.39	1.185	0.32
	1-2 ครั้ง	3.27	0.64		
	3-4 ครั้ง	3.40	0.60		
	5 ครั้งขึ้นไป	3.32	0.50		
	รวม				

จากตารางที่ 4.45 พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส อายุระหว่าง 25-36 ปี จบการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานรายเดือน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเมื่อจำแนกตามระดับแรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยแล้ว พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีระดับแรงจูงใจค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.34$) รองลงมาคือระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.33$)

1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.79$) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}=3.64$) และเรื่องผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.35$)

1.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.40$) รองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X}=3.39$) และเรื่องผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.18$)

1.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากรณีมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.51$) รองลงมาเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงาน

ที่ทำท่ายและนำเสนอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 3.47$) และเรื่อง การได้รับผิชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$)

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาเรื่องการอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 3.50$) และเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.30$)

1.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาเรื่อง การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถของตนเอง และสายงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 2.93$) และเรื่องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.77$)

1.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาเรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 3.38$) และเรื่ององค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.05$)

1.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 3.49$) และเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

1.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความสามารถทำงานเป็นทีมสามารถ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 3.77$) และเรื่องเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.49$)

1.2.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรที่มีความมั่นคง

ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.53$) รองลงมาเรื่องหน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X}=3.29$) และเรื่องสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.88$)

1.2.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.20$) รองลงมาเรื่องบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ($\bar{X}=3.19$) และเรื่องความพอใจในสวัสดิการ เช่น บ้านพักอาศัย โบนัสที่ทำงาน เงินช่วยเหลือบุตรและการประกันชีวิตประโยชน์และสิทธิอื่นจากนายจ้างมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.97$)

1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด โดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้ ดังนี้

1.3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีเพศต่างกัน พบว่า บุคคลที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า บุคคลที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันพบว่า บุคคลที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงมีระดับแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ระดับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มอายุ 36-45 ปีกับกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และกลุ่มอายุ 36-45 ปีกับอายุ 46 ปี ขึ้นไป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันพบว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ภาพรวมปัจจัยค่าจุน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพกลุ่ม โสดกับกลุ่ม หม้าย และกลุ่มสมรสกับกลุ่มหม้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพกลุ่ม โสดกับกลุ่มหม้าย กลุ่มสมรสกับกลุ่มหม้าย และกลุ่มหย่าร้างกับกลุ่มหม้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพกลุ่ม โสดกับกลุ่มหม้าย กลุ่มสมรสกับกลุ่มหม้าย และกลุ่มหย่าร้างกับกลุ่มหม้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพกลุ่ม โสดกับกลุ่มหม้าย กลุ่มสมรสกับกลุ่มหม้าย และกลุ่มหย่าร้างกับกลุ่มหม้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้าน นโยบายและการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพกลุ่ม โสดกับกลุ่มหม้าย และกลุ่มสมรสกับกลุ่มหม้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กลุ่มหม้ายกับกลุ่มหย่าร้างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพกลุ่ม โสดกับกลุ่มหม้าย และกลุ่มสมรสกับกลุ่มหม้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพกลุ่ม โสดกับกลุ่มหม้าย และกลุ่มสมรสกับกลุ่มหม้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กลุ่มหม้ายกับกลุ่มหย่าร้างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการทำงานของพนักงานระดับการศึกษาต่างกันพบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ

นับถือ มีระดับแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาตรี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.3.6 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันพบว่า บุคคลที่มีอายุงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และภาพรวม มีระดับแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีระดับแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านลักษณะของด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มอายุงาน 5-10 ปีและกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่มีอายุงาน กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มอายุงาน 11-15 ปีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และกลุ่มอายุงาน 5-10 ปีกับกลุ่มอายุงาน 11-15 ปีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านภาพรวมในการทำงานของบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มอายุงาน 5-10 ปีและกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปีกับ 11-15 ปีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.3.7 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการฝึกอบรมต่างกันพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และภาพรวม มีระดับแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่กลุ่มที่ได้รับ การฝึกอบรม 3-4 ครั้งกับกลุ่มการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไปต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้งกับกลุ่มที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้งกับกลุ่มการฝึกอบรม 5 ครั้ง ขึ้นไป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้งกับกลุ่มไม่เคยได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง กับกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 3-4 ครั้ง ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้งกับกลุ่มไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 3-4 ครั้ง กับกลุ่มการฝึกอบรม 5 ครั้ง ขึ้นไป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้งกับกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 3-4 ครั้ง ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้งกับกลุ่มการฝึกอบรม 5 ครั้ง ขึ้นไป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2. อภิปรายผล

การนำเสนอการนำเสนอการอภิปรายผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการอภิปรายผลตามประเด็นวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่ผ่านเกณฑ์ระดับมากมาเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับคำชมเชยจากการทำงานจากผู้บังคับบัญชา แต่พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด อาจมีความรู้สึกว่าจะยังไม่ได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะที่ในการทำงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เท่าที่ควร ซึ่ง

ผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับสุรรัตน์ จิคุตระกูล (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

2.1.2 ด้านความรับผิดชอบผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้ ไม้กระป๋อง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก แต่ผ่านเกณฑ์ระดับมากมาเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับคำชมเชยจากการทำงานจากผู้บังคับบัญชา แต่พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้ ไม้กระป๋อง จำกัด อาจมีความรู้สึกลัวงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนและพนักงานเองต้องใช้วิจารณญาณในการเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบดำเนินออกมาได้ประสิทธิภาพ ซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับวราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการทำงานในระดับมาก

2.1.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชาผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้ ไม้กระป๋อง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก แต่ผ่านเกณฑ์ระดับมากมาเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารที่ยังไม่ครบถ้วนบางส่วนในการบริหารงานกับพนักงานซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับจิรรัตน์ มุ่ยทองคุ้ง และธราทิพย์ สุจริต (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท หจก. ธงชัย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ เวอร์ค ซึ่งพบการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้ ไม้กระป๋อง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก แต่ผ่านเกณฑ์ระดับมากมาเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีหลายส่วนงานที่ต้องติดต่อประสานจึงอาจมีส่วนในการไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับสุรรัตน์ จิคุตระกูล (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานในระดับมาก

2.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้ ไม้กระป๋อง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกล่าวขยอชมเชยผลการปฏิบัติงานของพนักงานและร่วมแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานยังไม่ทั่วถึงชัดเจนภายในองค์กรซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับฉัฐวัตร สนหอม

(2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานในระดับปานกลาง

2.1.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้ กระจ่าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติกันนั้น ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประกอบกันทำให้การปฏิบัติอาจมีความล่าช้ากว่ากำหนดซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับชัยญา อชิรศิลป์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการทำงานในระดับปานกลาง

2.1.7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้ กระจ่าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถของพนักงานในสายงานยังไม่ได้รับการสนับสนุนไปยังพนักงานโดยตรง ซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับอุกฤษฏ์ เกตุกัณหา (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในการทำงานในระดับปานกลาง

2.1.8 ด้านนโยบายและการบริหารผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้ กระจ่าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานต้องมีการปลุกฝังพนักงานทำงานเป็นทีม มีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมรวมถึงการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับกาญจนา ศรีรัตน์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารในการทำงานในระดับปานกลาง

2.1.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท กุญบุรีผลไม้ กระจ่าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานมีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับอุกฤษฏ์ เกตุกัณหา (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคาร

กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครซึ่งผลการศึกษาพบว่า พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง

2.1.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทนผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้ กระจ่าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ เช่น บ้านพักอาศัยใกล้ที่ทำงาน เงินช่วยเหลือบุตรและการประกันชีวิตประโยชน์และสิทธิอื่นจากนายจ้างยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับพนักงานซึ่งผลการทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับศรีประภา พลพยุหะ สุนทรีย์ ยิ้มสำเนียง และณัฐกานต์ สุตะพาหะ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มิตรบุษิณี เอลเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัด ซึ่งการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท มิตรบุษิณี เอลเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัดซึ่งผลการศึกษาพบว่า พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานในระดับปานกลาง

2.2 พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษารุ่นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแคมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุระดับการศึกษา อายุงานและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันโดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสและการฝึกอบรมที่ต่างกันโดยรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการศึกษารุ่นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) ได้ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่พบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีบุคลากรสายสนับสนุน ในส่วนของตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระจ่าง จำกัดมีความสำคัญต่อบริษัททั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้าจุนในทุกๆ ด้าน จึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของพนักงานในบริษัท โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานให้เกิดแรงจูงใจขึ้นเพื่อมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพสร้างความเชื่อมั่นต่อลูกค้า

3.1.2 การสร้างสภาพการทำงานที่ดีและความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เช่น จัดให้มีกิจกรรมระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน เพื่อพบปะสังสรรค์และการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและสามารถมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้านของบริษัท

3.1.3 นโยบายและการบริหาร ควรมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานหน้างานของพนักงานอย่างแท้จริง มีความยืดหยุ่นบ้างในบางครั้งเพื่อความสามัคคี ความปรองดองและสมานฉันท์

3.1.4 นำผลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจมาใช้เป็นข้อมูลให้แต่ละแผนกของบริษัทใช้ในการวางแผนพัฒนาพนักงานที่ต้องจัดทำขึ้นทุกปี เช่น แผนการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่รับเข้ามาเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละแผนก และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงาน

3.1.5 นำผลที่ได้จากการศึกษาด้านนโยบายและการบริหารมาใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผนนโยบายการบริหาร เช่น แนวทางในการวางระบบการจัดการภายในบริษัทที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในบริษัท เช่น ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจขวัญและกำลังใจของพนักงานว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในบริษัทหรือไม่

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องแรงจูงใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารประเภทผลไม้บรรจุกระป๋องเดียวกันทั้งภายในจังหวัด และจังหวัดอื่นในบริเวณใกล้เคียง และภาคอื่น เช่น ภาคตะวันออกที่มีพื้นที่การปลูกสับปะรดเช่นกัน เพื่อจะได้ นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิรรัตน์ มุ่ยทองคำ และธราทิพย์ สุจริต (2547) “กรณีศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท หจก. ธงชัย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ เวอร์ค” ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ชญญา อธิรศิลป์ (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)” ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ณัฐวัตร สนม (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณัฐวัตร สนม (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” ภาควิชาพัฒนาระบบสารสนเทศ สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธีรรัช ภารการ (2552) (18 กรกฎาคม) *ทฤษฎีการจูงใจ* ค้นวันที่ 14 พฤษภาคม 2556 จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/281193>
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547) *การจัดการสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร เสมาธรรม
- ประวิทย์ ขอบาพัค, พ.ต.ท. (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- บริษัท กุญแจผลไม่กระป๋อง จำกัด *คู่มือคุณภาพบริษัท กุญแจผลไม่กระป๋อง จำกัด 2013*
- ปิยาภา ยัดขัง (2552) (1 สิงหาคม) *สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข* สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ค้นวันที่ 1 สิงหาคม 2552 จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-4.htm>
- ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

- รุ่งลักษณ์ รอดขำ (2555) (4 ตุลาคม) แนวคิดและทฤษฎีของ Douglas murray McGregor.
 คำนวันที่ 14 พฤษภาคม 2556 จาก <http://rungdba-04.blogspot.com/2012/10/douglas-murray-mcgregor.html>
- ลัดดา กุลนันทน์ (2544) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” ปัญหาพิเศษ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วราพร มะโนเพ็ญ (2551) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- วิสาขา เทียมลม (2551) “การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” รายงานการวิจัย กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- วิษณุ กองสุข (2552) *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ*
 คำนวันที่ 25 มีนาคม 2556 จาก <http://motivation3108.blogspot.com>
- วัลลพ บุญรื้อว (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546) “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด” ปัญหาพิเศษ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศรีประภา พลพยุหะ, สุนทรีย์ ยิ้มสำเนียง และณัฐกานต์ สุตะพาหะ (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัด” วิทยานิพนธ์ คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สุธิดา เกาวิเศษ (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทชยันน์ทอควิปเมนท์ จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
- สุรัตน์จี กุตรระกุล (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สมยศ นาวิการ (2550) ฐรทิจเบือ่งต้น คันวันที่ 2 มินาคม 2556

จาก [http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-](http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=3)

[2007&group=29&gblog=3](http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=3)

สมพล คณานุเคราะห์ (2552) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. คันวันที่ 14 พฤษภาคม 2556

จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/292462>

สั้มฤทธิ์ กางเพ็ง (2554) การใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

คันวันที่ 14 พฤษภาคม 2556 จาก <http://www.kroobannok.com/43535>

อารี พันธุ์มณี (2546) จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน กรุงเทพมหานคร ไช้ใหม่. เอดดิเคท

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ระดับปฏิบัติการ สำนักงานกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญาหมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ”

ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดลื้อม สถาบันจัดพัฒนบริหารศาสตร์

Muslimithai News. (2554) ความสำคัญของแรงจูงใจ คันวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2556

จาก [http://www.muslimthai.com/main/content.php?page=sub&category](http://www.muslimthai.com/main/content.php?page=sub&category=104&id=8591)

[=104&id=8591](http://www.muslimthai.com/main/content.php?page=sub&category=104&id=8591)

Viboon Joon. (2550) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow. คันวันที่ 14 พฤษภาคม 2556

จาก [http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-](http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=3)

[2007&group=29&gblog=3](http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=3)

Shine (2008) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คันวันที่ 29 มีนาคม 2556

จาก <http://shine-management-tips.blogspot.com/2008/01/blog-post.html>



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานแต่ประการใดทั้งสิ้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

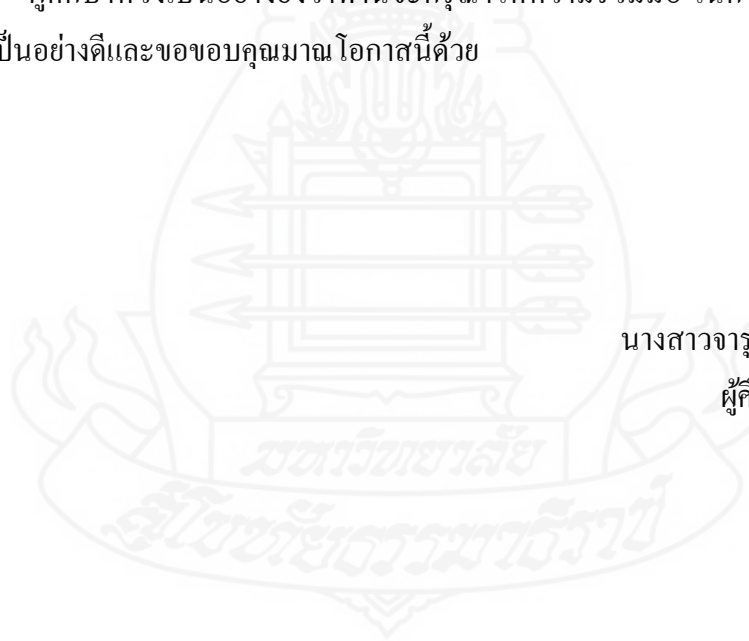
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามครบถ้วนเป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวจรรุวรรณ ศรีสุข

ผู้ศึกษา



ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1. () หญิง

2. () ชาย

2. อายุ

1. () อายุต่ำกว่า 25 ปี

2. () อายุ 26 – 35 ปี

3. () อายุ 36 – 45 ปี

4. () อายุ 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

1. () โสด

2. () สมรส

3. () หย่าร้าง

4. () หม้าย

4. ระดับการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. () ปริญญาตรี

3. () ปริญญาโทขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1. () พนักงานระดับปฏิบัติงานรายวัน

2. () พนักงานระดับปฏิบัติงานรายเดือน

6. อายุงาน

1. () ต่ำกว่า 5 ปี

2. () 5 – 10 ปี

3. () 11 – 15 ปี

4. () 16 – 20 ปี

5. () 21 ปีขึ้นไป

7. การฝึกอบรม

1. () ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม

2. () 1 – 2 ครั้ง

3. () 3 – 4 ครั้ง

4. () 5 ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ปัจจัยจูงใจ						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2.	ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาค้างๆจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4.	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของท่านที่ได้ปฏิบัติ					
5.	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6.	ผลงานท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
7.	ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน					
8.	ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
9.	เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
10.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นท่านเสมอ					
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12.	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
13.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ					
14.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้ล้าชากลำบาก					
15.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาศักยภาพ					

ข้อ	ประเด็น (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.4 ด้านความรับผิดชอบ						
16.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
17.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
18.	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่					
19.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20.	ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
21.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
22.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
23.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถของตนเอง และสายงาน					
25.	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
2. ปัจจัยค้ำจุน						
2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร						
26.	องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
27.	องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
28.	องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
29.	องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
30.	นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					

ข้อ	ประเด็น (ปัจจัยเชิงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
31.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร					
32.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
33.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
34.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่านเมื่อการทำงานของท่านมีปัญหา					
35.	ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้สะดวกภายในเวลาที่เหมาะสม					
	2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
36.	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
37.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี					
38.	เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน					
39.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
40.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน					
	2.4 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง					
41.	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้					
42.	ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
43.	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
44.	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
45.	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ประเด็น (ปัจจัยเชิงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน					
46.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
47.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
48.	ท่านพอใจในสวัสดิการ เช่นบ้านพักอาศัยใกล้ที่ทำงาน เงินช่วยเหลือบุตร.และการประกันชีวิตประโยชน์และสิทธิอื่นจากนายจ้าง					
49.	ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
50.	สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานที่นี้					





ภาคผนวก ข

เกณฑ์ทดสอบเครื่องมือในการศึกษา

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด**

การหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

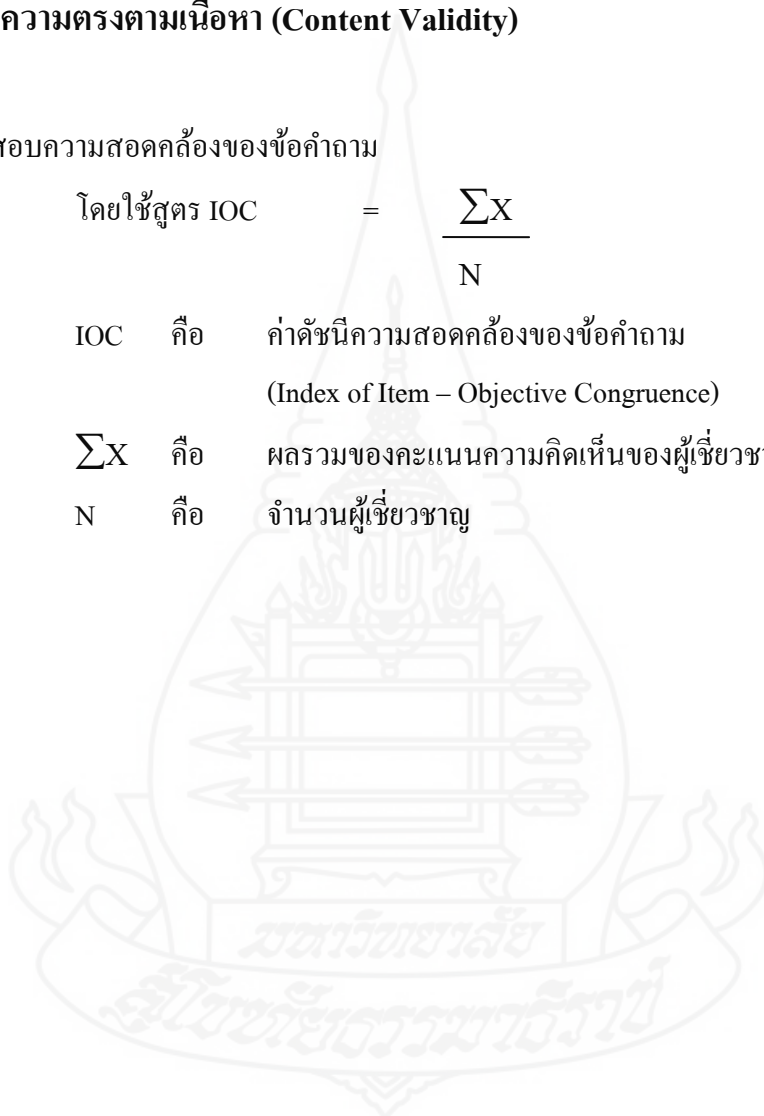
การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม

$$\text{โดยใช้สูตร IOC} = \frac{\sum X}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม
(Index of Item – Objective Congruence)

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ



ตารางการหาค่าความตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
2	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
	11	1	1	1	3	1.00
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	1	0	2	0.67
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	0	1	1	2	0.67
	18	0	1	1	2	0.67
	19	0	1	1	2	0.67
	20	1	1	1	3	1.00
	21	1	1	1	3	1.00
	22	1	1	1	3	1.00
	23	1	1	1	3	1.00
	24	1	1	1	3	1.00
	25	1	1	1	3	1.00

ตารางการหาค่าความตรงของแบบสอบถาม (ต่อ)

ตอนที่	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
2	26	1	1	1	3	1.00
	27	1	1	1	3	1.00
	28	1	1	1	3	1.00
	29	1	1	0	2	0.67
	30	1	1	1	3	1.00
	31	1	1	1	3	1.00
	32	1	1	1	3	1.00
	33	1	1	1	3	1.00
	34	1	1	1	3	1.00
	35	1	1	1	3	1.00
	36	1	1	1	3	1.00
	37	1	1	1	3	1.00
	38	1	1	1	3	1.00
	39	1	1	0	2	0.67
	40	1	1	0	2	0.67
	41	1	1	1	3	1.00
	42	1	1	1	3	1.00
	43	1	1	1	3	1.00
	44	1	1	1	3	1.00
	45	1	1	1	3	1.00
	46	1	1	1	3	1.00
	47	1	1	1	3	1.00
	48	1	1	1	3	1.00
	49	1	1	1	3	1.00
	50	1	1	1	3	1.00

สรุปผลการวิเคราะห์

จากการนำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์นั้น สรุปได้ว่า เมื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.95 และข้อคำถามในแบบสอบถามใช้ได้ทั้งหมด 50 ข้อ

ผลการศึกษาความเที่ยงจากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	50

สรุปการศึกษาความเที่ยง (Reliability) โดยการ Try out จำนวนตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล และคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้เทคนิค Cronbrach Alpha ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.870 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับว่าเชื่อถือได้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจรรุวรรณ ศรีสุข
วัน เดือน ปีเกิด	17 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีอาหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	บริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด อำเภอกุญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ตำแหน่ง	Production Supervisor

