

ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

นางสาวอังฉรี อุดม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. ๒๕๕๓

**Factors Affecting Motivation at Work of Employees  
in Terumo (Thailand) Company Ltd.**

**Miss Ascharee Udom**

**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**

**2010**

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ    ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด  
ชื่อและนามสกุล    นางสาวอัจฉรี อุดม  
แขนงวิชา    บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา    วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา    รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

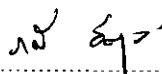
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศิษย์กุล)



(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาวอัจฉรี อุดม **รหัสนักศึกษา** 2503003416 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2553

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด (2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด (3) ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด สำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจทั่วไป

ประชากรคือ พนักงาน บริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 69 คน แบบสอบถามมีค่านัยสำคัญระดับมาก โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและงานด้านรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (3) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน เสนอแนะให้ทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรรีให้ความใส่ใจกับพนักงาน เปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกระดับ ดูแลสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานอย่างคุ้มค่าเพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเอาเปรียบเป็นต้น

**คำสำคัญ** ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัทเทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด

## กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ นับตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้การสนับสนุนและสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บริหารของบริษัท เทอรูโม(ประเทศไทย) จำกัด

อังฉรี อุดม

พฤษภาคม 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดและการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ .....	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	10
ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน .....	17
ลักษณะการบริหารงานของบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด .....	28
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	36
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การของ บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	43
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	46
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามองค์ประกอบลักษณะส่วนบุคคล.....	56
ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 69 คน.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปการศึกษา.....	71
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
แบบสอบถาม.....	85
ประวัติผู้ศึกษา.....	94

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	40
ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการวางแผนงาน.....	43
ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ.....	44
ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวก.....	44
ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการควบคุมกำกับงาน/การประเมินผลงาน ผลการวิเคราะห์.....	45
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	46
ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	47
ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	48
ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	49
ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า.....	50
ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์.....	51
ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์.....	52
ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	53
ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน.....	55



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	56
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานะภาพสมรส.....	59
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทงานที่ทำ.....	62
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	64
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ย.....	65
ตารางที่ 4.23 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัญหาและข้อเสนอแนะ.....	67

# ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างองค์กรของ บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เป็นสาขาหนึ่งของบริษัทเทอรูโม (ประเทศญี่ปุ่น) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1994 ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับทางด้านเวชภัณฑ์ทางการแพทย์มากกว่า 10 ปี โดยมีการนำเข้าและมีการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ทั้งในโรงพยาบาลชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งโรงพยาบาลของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และโรงพยาบาลต่างจังหวัดทั่วประเทศ อีกทั้งมีทั้งผลงานวิจัยและพัฒนาในด้านผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ และไม่หยุดนิ่งในหลายสาขาทางการแพทย์ เช่น เครื่องควบคุมการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ แบบอัตโนมัติ (Infusion Pump) เครื่องควบคุมการให้ยาและสารละลายอัตโนมัติ (Syringe Pump) เครื่องปอดและหัวใจเทียม (Heart Lung Machine) เครื่องวัดอุณหภูมิแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Thermometer), เครื่องวัดความดันโลหิตแบบอัตโนมัติ (Blood Pressure Monitor) เครื่องตรวจน้ำตาลในเลือด (Medisafe) เป็นต้น ([www.terumo.co.th](http://www.terumo.co.th)) โดยผลิตภัณฑ์ของบริษัท เทอรูโม ผลิตจากโรงงานที่ได้มาตรฐานได้รับการยอมรับจากในหลายประเทศ มีสาขาครอบคลุมหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งบริษัทเทอรูโม ได้ตระหนักถึงคุณภาพสินค้าความพึงพอใจในสินค้าของผู้บริโภค และการบริการหลังการขาย โดยมีสโลแกนว่า “สะดวกผู้ใช้ปลอดภัยผู้ป่วย” ([www.terumo.co.th](http://www.terumo.co.th))

เทอรูโมตระหนักดีว่า คุณค่าของบริษัทที่แท้จริงก็คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร จึงให้คำนิยามว่า เพื่อนร่วมพันธกิจ ไม่ใช่เพียงแค่ “พนักงาน” ประวัติศาสตร์อันยาวนานกว่า 85 ปี ได้สั่งสม และก่อกำเนิดลักษณะแนวคิดจำเพาะของเทอรูโม และแนวคิดอันทรงคุณค่าเป็นจุดกำเนิดของเทอรูโม พันธกิจของความเป็นเทอรูโมต่อสังคมบริษัท ต้องพร้อมที่จะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม โดยคิดค้นสร้างสรรค์ และตอบแทนกลับคืนสู่สังคมให้ทันกับสถานการณ์ เพื่อคงความเป็นเทอรูโม มีหลายสิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่ “หัวใจของเทอรูโม” ต้องคงอยู่อย่างไม่แปรเปลี่ยน เพื่อสืบสานแนวความคิด เป้าหมาย และอนาคตของ เทอรูโมและเป็นหน้าที่ของเพื่อนร่วมพันธกิจทุกคนที่ต้องคิดว่าอะไรควรเปลี่ยนเพื่ออนาคตที่ดีกว่าของ” เทอรูโม” (อ้างอิงจาก Heart of Terumo. March 5, 2008)

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

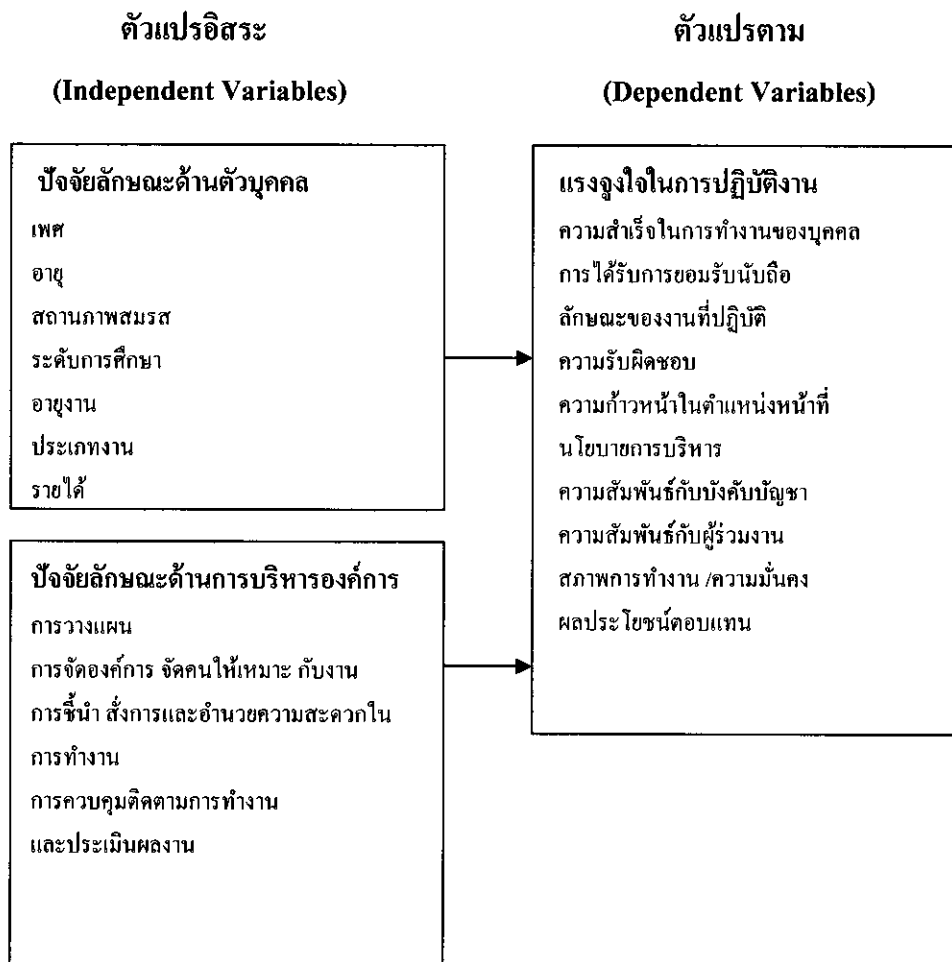
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด

### 3. กรอบแนวคิดและการศึกษา

ปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจทำให้มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1.1 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ - ปัจจัยลักษณะทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารองค์การ
2. ตัวแปรตาม – แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ผู้วิจัยได้ผสมผสานตัวแปรต่างๆ ให้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้อย่างต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับที่ต่ำ

4.2 พนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีความเห็นต่อปัจจัยในด้านการทำงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตการศึกษา เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

5.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรอิสระ มี 2 ลักษณะได้แก่
- ลักษณะด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทงาน และรายได้
- ลักษณะด้านการบริหารองค์การ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมคิดตามการทำงาน

- ตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน

5.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 69 คน คิดเป็น100%

## 6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจแบ่ง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคลและด้านการบริหารองค์การ

- ด้านลักษณะส่วนบุคคลแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทงาน และรายได้

- ด้านการบริหารองค์การแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การชี้แนะ และการประเมินงาน

6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานในบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ทุกระดับในบริษัท

6.4 บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 54 อาคารบีบี บิลดิ้ง ชั้น 12 ห้อง 1203-1207 ถนนอโศก (สุขุมวิท 21) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10110 โทรศัพท์ 02-260-7020 โทรสาร 02-260-7036

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

7.2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

7.3 เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานในธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน หรือคล้ายกัน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัยในประเด็นดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 69 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 33 คน และพนักงานหญิง จำนวน 36 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 69 คน

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 69 คน

1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง พนักงานทั้งหมด 69 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) และเติมข้อมูลในช่องว่าง



ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะด้านการบริหารองค์การของบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนาจการ ด้านการควบคุมกำกับงาน/การประเมินงาน เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

การหาค่าอัตราภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยกำหนดมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

และมีเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย โดยการหาค่าพิสัยอัตราภาคชั้นและนำผลต่างๆ ที่ได้มากำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยได้กำหนดใช้สูตร ต่อไปนี้ (Best , 1977 : 174 )

$$\begin{aligned} \text{สูตรการคำนวณช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนน}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปรความหมายระดับแรงจูงใจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึงมีแรงจูงใจน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึงมีแรงจูงใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึงมีแรงจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึงมีแรงจูงใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึงมีแรงจูงใจมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการบริหารจัดการในเรื่องปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาได้ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบกับพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด ตัวอย่างจำนวน 30 ชุด นำผลลัพธ์มาวัดและหาค่าความเชื่อ (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

2) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้พนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 69 คน โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์

3) นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences)

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บทความทางวิชาการ หนังสือวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่างๆ ในการศึกษาผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างได้จากกรอบแนวคิดในการศึกษา และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถาม

2) การทดสอบหาค่าความเชื่อ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ คอนบราค หาค่าความเชื่อมั่น = 0.87

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่แจกกับพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยแจกกับพนักงาน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์โดยหาค่าทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์โดยหาค่าทางสถิติอนุมาน (Inference Statistic) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ประกอบด้วย การทดสอบค่าทางสถิติ ด้วย (T-test) และ (F-test)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอริโม(ประเทศไทย) จำกัด นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้านการบริหารองค์การของบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำนวน 69 คน โดยศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในองค์ประกอบลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยการหาค่าการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=69)	ร้อยละ (100)
เพศ ชาย	33	47.8
หญิง	36	52.2
อายุ ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.4
21-30 ปี	15	21.7
31-40 ปี	32	46.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=69)	ร้อยละ (100)
อายุ 41-50 ปี	9	13.0
51 ปีขึ้นไป	12	17.4
สถานภาพสมรส โสด	24	34.8
สมรส	45	65.2
หย่าร้าง/หม้าย	-	-
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ประถมศึกษา	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	-	-
ปวส.	-	-
ปริญญาตรี	44	63.8
ปริญญาโท	24	34.8
สูงกว่าปริญญาโท	1	1.40
<b>อายุงาน ต่ำกว่า 2 ปี</b>	16	23.2
ระหว่าง 3-5 ปี	14	20.3
ระหว่าง 6-8 ปี	17	24.6
10 ปีขึ้นไป	22	31.9
<b>ประเภทงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน</b>		
ฝ่ายขาย	44	63.8
ฝ่ายการตลาด	3	4.30
ฝ่ายบุคคล	2	2.90
ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์	5	7.20
ฝ่ายบริหาร	4	5.80
ฝ่ายบริการ	7	10.1
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-
10,001-20,000 บาท	1	1.40
20,001-30,000 บาท	10	14.5
31,000-40,000 บาท	19	27.5
40,001 บาทขึ้นไป	39	56.5

จากตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละ จำแนกตามลักษณะบุคคลของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า

**เพศ** กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และเป็นเพศชาย 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8

**อายุ** กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุอยู่ในกลุ่ม 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาอายุ 21-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุสูงกว่า 51 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 กลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และที่พบน้อยที่สุด ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

**สถานภาพสมรส** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และสถานภาพโสด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

**ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และระดับการศึกษาที่น้อยมีน้อยที่สุดคือ ระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คือ คิดเป็นร้อยละ 1.4

**ประเภทงานที่ทำปัจจุบัน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นฝ่ายขาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาเป็นฝ่ายบริการ จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 10.1 ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ฝ่ายบริหารและฝ่ายการเงินมีจำนวนคนเท่ากันคือ ฝ่ายละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ฝ่ายการตลาด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และฝ่ายบุคคลมีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

**อายุงาน** กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานจำนวนมากที่สุดคือ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา อายุงาน 6-8 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และที่มีอายุงานจำนวนน้อยที่สุดมีอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

**รายได้** กลุ่มตัวอย่างมีรายได้จำนวนมากที่สุด มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ รายได้ 30,000-40,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และรายได้น้อยที่สุด 10,001-20,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การของบริษัท เทอรัม (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการจัดการบริหารงานบุคคล ปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านการประเมินงาน ในแต่ละด้านจะมีข้อคำถามที่ใช้ในการประเมิน 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการวางแผนงาน

ด้านการวางแผน	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
1.จัดทำแผนการดำเนินงานกิจกรรมอย่างชัดเจน	2.52	0.50	น้อย
2.วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อมาวางแผน	2.81	0.43	ปานกลาง
3. บริษัท กำหนดแผนงาน/โครงการชัดเจน	2.33	0.68	น้อย
4. กำหนดวิธีการ ขั้นตอนล่วงหน้า	2.74	0.82	ปานกลาง
5.บริษัทมีการวางแผนล่วงหน้า ด้านงบประมาณ	3.28	0.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.74</b>	<b>0.35</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยการบริหารองค์การด้านการวางแผนงาน ของพนักงานบริษัท เทอรัม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ย ระดับการปฏิบัติการ เท่ากับ 2.74 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรัม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรัม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานด้านการวางแผน มีทั้งระดับปานกลางและระดับน้อย ดังนี้ มีระดับการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 5 บริษัทมีการวางแผนล่วงหน้า ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.28 และระดับการปฏิบัติการในข้อ 3 บริษัทกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ 2.33

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ

ด้านการบริหารองค์การ	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
6.คัดเลือกพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	2.64	0.77	ปานกลาง
7.การมอบหมายงานพิจารณาจากคุณสมบัติของพนักงาน	2.78	0.77	ปานกลาง
8. พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่/ลักษณะงานเป็นอย่างดี	3.32	0.78	ปานกลาง
9. กำหนดวาระการทำงาน of พนักงานอย่างชัดเจน	3.36	0.87	ปานกลาง
10.มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การฝึกอบรม/ดูงาน	2.70	0.63	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>0.38</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยการบริหารองค์การด้านการบริหารองค์การ ของพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ เท่ากับ 2.96 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารองค์การ ดังนี้ มีระดับการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 9 บริษัทกำหนดวาระการทำงาน of พนักงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.36 และระดับการปฏิบัติการในข้อ 6 บริษัทคัดเลือกพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ 2.64

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวก

ปัจจัยด้านการอำนวยความสะดวก	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
11.พนักงานสามารถตัดสินใจในการดำเนินการได้	3.74	0.78	มาก
12.ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	3.10	0.43	มาก
13. บริษัทเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.54	0.79	มาก
14. บริษัทมีการประสานงานระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	3.49	0.88	มาก
15.มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การฝึกอบรม/ดูงาน	3.61	0.96	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยการบริหารองค์การด้านการอำนวยความสะดวกของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ เท่ากับ 3.50 แสดงว่าพนักงานของบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารองค์การ ดังนี้ มีระดับการปฏิบัติงาน ระดับมาก โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 11 พนักงานสามารถตัดสินใจในการดำเนินการได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.74 และระดับการปฏิบัติการในข้อ 12 ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ 3.10

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการควบคุมกำกับงาน/การประเมินผลงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามรายชื่อที่ 16-20 ดังนี้

ด้านการควบคุมกำกับงาน/การประเมินงาน	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
16.มีการจัดทำตารางงาน/กิจกรรมต่างๆของบริษัท	3.29	0.51	มาก
17.บริษัทมีการประชาสัมพันธ์กำหนดการต่างๆ	3.35	0.70	มาก
18. มีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานพนักงาน	3.33	0.72	มาก
19. มีการจัดเก็บและบันทึกรายงานอย่างเป็นระบบ	2.72	0.56	มาก
20.มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำมาปรับปรุง	2.67	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยการบริหารองค์การด้านการบริหารองค์การ ของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ เท่ากับ 3.07 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารองค์การ ดังนี้ มีระดับการปฏิบัติงาน ระดับมาก โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 17 บริษัทมีการประชาสัมพันธ์กำหนดการต่างๆมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.35 และระดับการปฏิบัติการในข้อ 20 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำมาปรับปรุง ระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ 3.10

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน แต่ละด้านมี 6 ข้อดังแสดงในตาราง 4.6-4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
1.งานที่ท่านทำในหน้าที่ที่รับผิดชอบสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	3.75	0.76	มาก
2.งานที่ท่านรับผิดชอบท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.58	0.90	มาก
3.หัวหน้างานให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	3.64	0.86	มาก
4.ความสำเร็จในงาน เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถ	3.87	0.92	มาก
5.ท่านสามารถแก้ปัญหางานให้สำเร็จได้	3.94	0.89	มาก
6.ท่านมีส่วนที่ทำให้งานในหน่วยงานสำเร็จตามกำหนด	3.91	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติการ เท่ากับ 3.78 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารองค์การ ดังนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับมาก โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อ 5 ท่านสามารถแก้ปัญหางานให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.94 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อ 2 งานที่ท่านรับผิดชอบท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ 3.58

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
7.ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและชมเชยท่านเสมอ	3.25	0.63	ปานกลาง
8.งานที่ท่านรับผิดชอบท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.26	0.61	ปานกลาง
9. หัวหน้างานให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	3.39	0.75	ปานกลาง
10. ความสำเร็จในงาน เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถ	3.33	0.72	ปานกลาง
11. ท่านสามารถแก้ปัญหาในงานให้สำเร็จได้	3.33	0.66	ปานกลาง
12. ท่านมีส่วนที่ทำให้งานในหน่วยงานสำเร็จตามกำหนด	3.39	0.93	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติกร เท่ากับ 3.33 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนี้ มีระดับการปฏิบัติงาน ระดับมาก โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 9 หัวหน้างานให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านทำสำเร็จและข้อ 12 ท่านมีส่วนที่ทำให้งานในหน่วยงานสำเร็จตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.94 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อ 7 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและชมเชยท่านเสมอ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ 3.25

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
13.งานที่ทำมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ	3.70	0.86	มาก
14.ลักษณะงานที่ทำมีขั้นตอนและกระบวนการชัดเจน	3.58	0.81	มาก
15.ลักษณะงานที่ทำมีความยืดหยุ่น	3.57	0.91	มาก
16. งานที่ทำค่อนข้างบันเทิงทอนสุขภาพร่างกาย	3.48	0.69	มาก
17. งานที่ทำค่อนข้างบันเทิงทอนสุขภาพจิต	3.42	0.75	มาก
18.ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยช่วยในงาน	3.49	0.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติการ เท่ากับ 3.54 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับมาก โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 13 งานที่ทำมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.70 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อ 17 งานที่ทำค่อนข้างบันเทิงทอนสุขภาพจิต ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ 3.42

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ  
รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
19.งานที่ทำมีลักษณะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.86	0.63	ปานกลาง
20.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระ	3.78	0.76	มาก
21.ท่านทราบหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	2.84	0.72	มาก
22. ท่านมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในหน้าที่เดิมที่	2.78	0.93	ปานกลาง
23. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยุ่งยาก	3.17	0.92	ปานกลาง
24.ท่านที่ท่านทำมีปริมาณมากกว่างานที่จะทำสำเร็จได้	3.36	0.97	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.13</b>	<b>0.40</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.13 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อยกเว้นข้อ 20 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระและข้อ 21 ท่านทราบหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนดังนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
25.ตำแหน่งที่ทำมีโอกาสดำเนินงาน/มากกว่าตำแหน่งอื่น	3.07	1.10	ปานกลาง
26.ท่านมีโอกาสดำเนินงานได้ตามความสามารถ	3.41	0.88	มาก
27.ท่านมีโอกาสร่วมฝึกอบรม/ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.43	0.92	มาก
28.งานที่ทำมีโอกาสดำเนินงานได้ยาก	3.43	0.96	มาก
29.หน่วยงานได้ให้โอกาสดูงานในต่างประเทศ	1.13	0.59	น้อยที่สุด
30.การประเมินงานในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.64	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.02 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้นข้อ 25 ตำแหน่งที่ทำมีโอกาสดำเนินงาน/มากกว่าตำแหน่งอื่นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 29 หน่วยงานได้ให้โอกาสดูงานในต่างประเทศ มีระดับน้อยที่สุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 30 การประเมินงานในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม เท่ากับ 3.64

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย  
การบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามรายชื่อที่ 31-36 ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงาน	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล	
31.นโยบายที่ได้รับสามารถนำมาปฏิบัติได้	3.70	0.86	มาก	
32.นโยบายบริษัทมีความต่อเนื่อง	3.58	0.81	มาก	
33.บริษัทส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม	3.57	0.91	มาก	
34.หน่วยงานของท่านเน้นให้ท่านควบคุมวินัยตนเอง	3.48	0.69	มาก	
35. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	1.57	0.65	น้อย	
36.นโยบายบริษัทให้ท่านเสนอแนวคิดใหม่ได้	1.59	0.57	น้อยที่สุด	
<b>รวม</b>		<b>2.23</b>	<b>0.51</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 2.23 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้นข้อ 36 นโยบายบริษัทให้ท่านเสนอแนวคิดใหม่ได้ ตำแหน่งอื่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด และข้อ 35ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีระดับน้อย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 31นโยบายที่ได้รับสามารถนำมาปฏิบัติได้ เท่ากับ 3.70

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามรายชื่อที่ 37-42 ดังนี้

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
37.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	2.32	0.63	ปานกลาง
38.ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา/แนะนำ/ชี้แจงปัญหาในงาน	2.16	0.72	น้อย
39.ผู้บังคับบัญชามากใช้ถ้อยคำสุภาพกับท่านเสมอ	2.17	0.64	น้อย
40.ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับท่านในทางปฏิบัติ/ส่วนตัว	2.88	0.78	ปานกลาง
41.การขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก	3.00	0.69	ปานกลาง
42.ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นทุกระดับ	1.87	0.75	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.40</b>	<b>0.43</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 2.40 แสดงว่าพนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อยและระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชามากที่สุด คือข้อ31การขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก เท่ากับ 3.00 เป็นระดับปานกลาง และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุดคือข้อ42ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นทุกระดับ เท่ากับ 1.87 เป็นระดับแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับแรงจูงใจน้อย



ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
43.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	2.87	0.94	ปานกลาง
44.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานช่วยท่านเสมอ	3.00	0.96	ปานกลาง
45.ท่านมีโอกาสทำกิจกรรม/พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.84	1.08	ปานกลาง
46. เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการสนับสนุนท่านทำงานลุล่วง	2.96	1.00	ปานกลาง
47. ท่านพอใจทำงานคนเดียวมากกว่าทำร่วมกับผู้อื่น	2.75	1.08	ปานกลาง
48.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	2.65	1.11	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.85</b>	<b>0.79</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติการ เท่ากับ 2.85 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 44 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานช่วยท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.00 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อ 48 เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ 2.65

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
49.สถานที่ทำงานจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	2.84	1.07	ปานกลาง
50.มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอต่อการทำงาน	2.83	1.18	ปานกลาง
51.บรรยากาศในที่ทำงาน เอื้อต่อการทำงาน	2.90	1.11	ปานกลาง
52.ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจใส่ใจดูแลสภาพแวดล้อมอย่างดี	2.93	1.09	ปานกลาง
53.สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม	2.91	1.06	ปานกลาง
54.สถานที่ทำงานของท่านเดินทางไปได้อย่างสะดวก	2.78	1.15	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.86</b>	<b>0.97</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติการ เท่ากับ 2.86 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 51 บรรยากาศในที่ทำงาน เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 2.93 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อ 54สถานที่ทำงานของท่านเดินทางไปได้อย่างสะดวก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ 2.78

ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลประ โยชน์  
ตอบแทน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	( $\bar{X}$ )	(SD)	แปลผล
55.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.19	0.52	ปานกลาง
56.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน	3.12	0.50	ปานกลาง
57.เงินเดือนที่ได้รับไม่ด้อยกว่าบริษัทอื่น	2.83	0.93	ปานกลาง
58.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีระดับเหมาะสม	2.61	1.11	ปานกลาง
59.การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความยุติธรรมและเหมาะสม	2.80	0.93	ปานกลาง
60.ประโยชน์ด้าน โบนัส เงินเดือน และเงินรางวัลเหมาะสม	2.71	1.01	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.87</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติกร เท่ากับ 2.87 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการปฏิบัติในข้อ 55 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ คือ 3.19 และระดับแรงจูงใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทนในข้อ 58 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีระดับเหมาะสมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ 2.61

## ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม องค์ประกอบลักษณะส่วนบุคคล

### 4.1 จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ตามองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคลตามเพศ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

รายละเอียด		เพศ		สถิติทดสอบ t	p-value
		ชาย	หญิง		
โดยรวม	( $\bar{X}$ )	3.08	2.93	0.41	5.24
	S.D.	0.42	0.38		
ด้านความสำเร็จ	( $\bar{X}$ )	3.74	3.82	0.01	0.92
	S.D.	0.66	0.68		
ด้านการยอมรับนับถือ	( $\bar{X}$ )	3.48	3.19	0.66	0.43
	S.D.	0.56	0.47		
ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ )	3.67	3.42	3.26	0.08
	S.D.	0.53	0.68		
ด้านความรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ )	3.17	3.10	0.01	0.92
	S.D.	0.46	0.48		
ด้านความก้าวหน้า	( $\bar{X}$ )	3.12	2.93	4.31	0.04*
	S.D.	0.72	0.53		
ด้านนโยบายการบริหาร	( $\bar{X}$ )	2.27	2.19	0.10	0.75
	S.D.	0.55	0.49		
ด้านการปกครองผู้บังคับบัญชา	( $\bar{X}$ )	2.52	2.29	3.46	0.07
	S.D.	0.47	0.36		
	( $\bar{X}$ )	2.93	2.76	0.06	0.81

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายละเอียด	เพศ		สถิติทดสอบ t	p-value
	ชาย	หญิง		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน S.D.	0.79	0.79		
( $\bar{X}$ )	2.93	2.81	0.01	0.93
ด้านสภาพแวดล้อม S.D.	0.99	0.96		
( $\bar{X}$ )	3.00	2.76	2.73	0.10
ด้านผลประโยชน์ผลตอบแทน S.D.	0.71	0.56		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัค จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า T (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัค จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้านยกเว้นด้านความก้าวหน้าที่มีความแตกต่างกัน

โดยเมื่อพิจารณาแยกตามเพศ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.08$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพศชายสูงกว่า เพศหญิงทุกด้านยกเว้น ด้านความสำเร็จที่เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูงกว่าเพียงด้านเดียวเท่านั้น

**4.2 จำแนกตามอายุ** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัค ตามองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคลตามอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน บริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

รายละเอียด		อายุ					สถิติทดสอบ F	p-value
		ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	สูงกว่า 51 ปี		
โดยรวม	( $\bar{X}$ )	3.23	3.00	2.91	3.03	3.21	1.33	0.27
	S.D.	-	0.35	0.39	0.38	0.47		
ด้านความสำเร็จ	( $\bar{X}$ )	4.50	3.84	3.57	3.70	4.26	3.02	0.02*
	S.D.	-	0.66	0.69	0.56	0.39		
ด้านการยอมรับ	( $\bar{X}$ )	3.67	3.28	3.21	3.52	3.51	1.18	0.33
	S.D.	-	0.53	0.52	0.59	0.53		
ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ )	3.50	3.74	3.39	3.57	3.67	1.05	0.39
	S.D.	-	0.56	0.67	0.46	0.64		
ด้านรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ )	4.00	3.21	3.02	3.17	3.24	1.64	0.18
	S.D.	-	0.47	0.42	0.57	0.46		
ด้านก้าวหน้า	( $\bar{X}$ )	3.67	3.09	2.88	3.13	3.18	0.99	0.42
	S.D.	-	0.59	0.58	0.64	0.78		
ด้านการบริหาร	( $\bar{X}$ )	2.42	2.17	2.16	2.26	2.83	0.93	0.45
	S.D.	-	0.45	0.45	0.52	0.74		
ด้านผู้บังคับบัญชา	( $\bar{X}$ )	2.33	2.40	2.35	2.54	2.43	0.33	0.86
	S.D.	-	0.43	0.40	0.55	0.45		
ด้านผู้ร่วมงาน	( $\bar{X}$ )	2.83	2.86	2.76	2.87	3.04	0.27	0.89
	S.D.	-	0.85	0.81	0.55	0.89		
ด้านสภาพแวดล้อม	( $\bar{X}$ )	2.67	2.60	2.97	2.85	2.94	0.39	0.82
	S.D.	-	0.85	0.89	1.09	1.26		
ด้านผลตอบแทน	( $\bar{X}$ )	2.33	2.80	2.80	2.65	3.39	2.79	0.03*
	S.D.	-	0.48	0.61	0.39	0.85		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุของพนักงานที่มีอายุต่างกันพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุพบว่าแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมของพนักงานอายุต่ำกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจมากที่สุด ( $\bar{X}=3.23$ ) รองลงมาคือ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X}=3.21$ )

#### 4.3 จำแนกตามสถานะภาพสมรส

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด ตามองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคลตามสถานะภาพสมรส

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานะภาพสมรส

รายละเอียด	สถานะภาพสมรส		สถิติทดสอบ F	p-value	
	โสด	สมรส			
โดยรวม	( $\bar{X}$ )	2.90	3.05	2.24	0.13
	S.D.	0.41	0.38		
ด้านความสำเร็จ	( $\bar{X}$ )	3.72	3.82	0.37	0.54
	S.D.	0.76	0.61		
ด้านการยอมรับนับถือ	( $\bar{X}$ )	3.16	3.41	3.77	0.05*
	S.D.	0.54	0.50		
ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ )	3.43	3.60	1.12	0.29
	S.D.	0.67	0.58		
ด้านความรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ )	3.00	3.20	3.04	0.09
	S.D.	0.46	0.46		
ด้านความก้าวหน้า	( $\bar{X}$ )	2.85	3.11	2.58	0.11
	S.D.	0.66	0.60		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายละเอียด	สถานะภาพสมรส	สถานะภาพสมรส		สถิติทดสอบ F	p-value
		โสด	สมรส		
ด้านการบริหาร	( $\bar{X}$ )	2.23	2.23	0.00	0.99
	S.D.	0.49	0.53		
ด้านการบังคับบัญชา	( $\bar{X}$ )	2.37	2.42	0.22	0.64
	S.D.	0.41	0.44		
ด้านผู้ร่วมงาน	( $\bar{X}$ )	2.79	2.87	0.17	0.68
	S.D.	0.74	0.82		
ด้านสภาพแวดล้อม	( $\bar{X}$ )	2.73	2.94	0.72	0.40
	S.D.	0.97	0.96		
ด้านผลตอบแทน	( $\bar{X}$ )	2.76	2.94	1.23	0.27
	S.D.	0.52	0.68		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานะภาพสมรสของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุของพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานะภาพสมรสพบว่าแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมของพนักงานที่สมรสแล้ว มีแรงจูงใจเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่โสดคือ ( $\bar{X}$  = 3.05)

#### 4.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ตามองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคลตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

รายละเอียด		ระดับการศึกษา			สถิติทดสอบ F	p-value
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท		
โดยรวม	( $\bar{X}$ )	2.92	3.16	2.87	3.00	0.06
	S.D.		0.37	0.41	0.00	
ด้านความสำเร็จ	( $\bar{X}$ )	3.62	4.05	4.50	4.11	0.21
	S.D.		0.69	0.54	0.00	
ด้านการยอมรับนับถือ	( $\bar{X}$ )	3.28	3.43	3.00	0.85	0.43
	S.D.		0.51	0.56	0.00	
ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ )	3.44	3.72	3.50	1.53	0.22
	S.D.		0.61	0.61	0.00	
ด้านความรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ )	3.11	3.17	3.33	0.25	0.78
	S.D.		0.47	0.43	0.00	
ด้านความก้าวหน้า	( $\bar{X}$ )	2.92	3.19	3.33	1.54	0.22
	S.D.		0.61	0.66	0.00	
ด้านนโยบายการบริหาร	( $\bar{X}$ )	2.19	2.29	2.67	0.68	0.51
	S.D.		0.47	0.60	-	
ด้านบังคับบัญชา	( $\bar{X}$ )	2.37	2.47	2.00	0.78	0.46
	S.D.		0.41	0.45	-	
ด้านผู้ร่วมงาน	( $\bar{X}$ )	2.75	3.06	2.00	1.88	0.16
	S.D.		0.76	0.81	-	
ด้านสภาพแวดล้อม	( $\bar{X}$ )	2.74	3.12	2.00	1.65	0.20
	S.D.		0.92	1.02	-	
ด้านผลประโยชน์	( $\bar{X}$ )	2.77	3.08	2.33	2.24	0.12
	S.D.		0.55	0.75	-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมของพนักงานที่การศึกษาในระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจเฉลี่ยมากที่สุดคือ ( $\bar{X}=3.16$ ) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ( $\bar{X}=2.92$ )

#### 4.5 จำแนกตามประเภทงานที่ทำ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด ตามองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคลตามประเภทงาน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทงานที่ทำ

รายละเอียด	ประเภทงาน							สถิติทดสอบ F	p-value
	ชาย	ตลาด	บุคคล	เงิน	ลูกค้า	บริหาร	บริการ		
โดยรวม	( $\bar{X}$ ) 3.06	2.84	2.96	3.07	2.81	3.46	2.53	3.70	0.00*
	S.D. 3.24	0.69	0.15	0.56	0.38	0.44	0.46		
ด้านความสำเร็จ	( $\bar{X}$ ) 3.76	4.17	4.25	3.88	4.03	4.21	3.17	1.86	0.10
	S.D. 0.63	2.89	0.35	1.10	0.36	0.46	0.77		
ด้านการยอมรับ	( $\bar{X}$ ) 3.43	3.22	3.33	2.92	3.17	3.67	2.88	2.03	0.07
	S.D. 0.50	0.38	0.00	0.63	0.33	0.72	0.53		
ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ ) 3.58	4.00	2.92	3.42	3.10	3.88	3.43	1.38	0.23
	S.D. 0.61	0.50	1.06	0.86	0.52	0.59	0.30		
ด้านรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ ) 3.21	3.17	2.83	3.25	3.03	3.33	2.60	2.33	0.04*
	S.D. 0.42	0.16	0.23	0.39	0.70	0.36	0.49		
ด้านก้าวหน้า	( $\bar{X}$ ) 3.07	3.33	3.25	3.29	2.93	3.54	2.10	4.28	0.00*
	S.D. 0.52	0.33	0.11	0.41	0.76	0.77	0.64		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

รายละเอียด	ประเภทงาน							สถิติทดสอบ F	p-value
	ขาย	ตลาด	บุคคล	เงิน	ลูกค้า	บริหาร	บริการ		
ด้านการบริหาร ( $\bar{X}$ )	2.25	2.22	2.25	2.29	2.13	2.88	1.76	2.00	0.05*
S.D.	0.39	0.41	1.06	0.45	0.61	1.06	0.45		
ด้านบังคับบัญชา ( $\bar{X}$ )	2.51	2.11	2.25	2.54	2.07	2.42	2.05	2.35	0.04*
S.D.	0.41	0.09	0.35	0.16	0.27	0.58	0.41		
ด้านผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}$ )	3.03	1.50	2.42	2.71	2.67	3.17	2.38	3.01	0.01*
S.D.	0.77	0.44	0.11	0.69	0.50	0.88	0.55		
ด้านแวดล้อม ( $\bar{X}$ )	2.91	2.11	3.42	3.08	2.33	3.75	2.48	1.52	0.18
S.D.	0.92	0.19	0.58	1.19	0.90	1.00	1.15		
ด้านผลตอบแทน ( $\bar{X}$ )	2.89	2.61	2.67	3.29	2.60	3.75	2.43	2.68	0.02*
S.D.	0.58	0.25	0.47	0.94	0.25	0.87	0.61		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ในทุกด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทน ยกเว้น ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อม

โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทงานแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานประเภทงานบริหาร มีแรงจูงใจเฉลี่ยมากที่สุดคือ ( $\bar{X}$  =3.46) รองลงมาคือประเภทงานขาย ( $\bar{X}$  =3.06) และที่มีระดับแรงจูงใจต่ำที่สุดคือ พนักงานประเภทบริการ ( $\bar{X}$  =2.53)

#### 4.6 จำแนกตามอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ตามองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคลตามอายุงาน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน บริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงาน

รายละเอียด		อายุงาน				สถิติทดสอบ F	p-value
		ต่ำกว่า2 ปี	3-5ปี	6-8ปี	10ปีขึ้นไป		
โดยรวม	( $\bar{X}$ )	2.95	2.78	3.05	3.14	2.65	0.05*
	S.D.	0.40	0.46	0.24	0.40		
ด้านความสำเร็จ	( $\bar{X}$ )	3.58	3.55	3.88	4.00	2.04	0.11
	S.D.	0.77	0.92	0.39	0.49		
ด้านการยอมรับ	( $\bar{X}$ )	3.25	3.05	3.38	3.52	2.56	0.06
	S.D.	0.53	0.61	0.39	0.50		
ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ )	3.61	3.32	3.62	3.56	0.04	0.80
	S.D.	0.69	0.66	0.52	0.60		
ด้านรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ )	3.20	2.89	3.15	3.23	1.68	0.18
	S.D.	0.47	0.51	0.40	0.45		
ด้านความก้าวหน้า	( $\bar{X}$ )	2.91	2.79	3.15	3.15	1.39	0.25
	S.D.	0.72	0.61	0.36	0.70		
ด้านการบริหาร	( $\bar{X}$ )	1.93	2.33	2.33	2.30	2.54	0.64
	S.D.	0.29	0.54	0.49	0.59		
ด้านบังคับบัญชา	( $\bar{X}$ )	2.47	2.29	2.25	2.55	2.16	0.10
	S.D.	0.45	0.34	0.33	0.33		
ด้านผู้ร่วมงาน	( $\bar{X}$ )	2.86	2.50	2.90	3.01	1.25	0.29
	S.D.	1.00	0.59	0.77	0.71		
ด้านสภาพแวดล้อม	( $\bar{X}$ )	2.94	2.38	2.97	3.04	1.53	0.21
	S.D.	0.89	1.01	0.70	1.12		
ด้านผลตอบแทน	( $\bar{X}$ )	2.79	2.70	2.85	3.06	1.04	0.38
	S.D.	0.50	0.62	0.68	0.71		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงานของพนักงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมของพนักงานที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจเฉลี่ยมากที่สุดคือ ( $\bar{X}=3.14$ ) รองลงมาคือ อายุงาน 6-8 ปี ( $\bar{X}=3.05$ ) และแรงจูงใจต่ำสุดคือ อายุงาน 3-5 ปี ( $\bar{X}=2.78$ )

#### 4.7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด ตามองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคลตามรายได้เฉลี่ย

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

รายละเอียด		รายได้เฉลี่ย				สถิติทดสอบ F	p-value
		10,001 - 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป		
โดยรวม	( $\bar{X}$ )	3.01	2.55	2.81	3.06	2.82	0.05*
	S.D.	0.34	0.65	0.32	0.49		
ด้านความสำเร็จ	( $\bar{X}$ )	3.67	3.67	3.60	3.84	0.44	0.72
	S.D.	0.65	0.83	0.79	0.62		
ด้านยอมรับนับถือ	( $\bar{X}$ )	3.35	2.79	3.36	3.42	1.52	0.21
	S.D.	0.53	0.41	0.43	0.54		
ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ )	3.25	3.50	3.62	3.59	0.87	0.45
	S.D.	0.56	0.49	0.83	0.74		
ด้านรับผิดชอบ	( $\bar{X}$ )	3.00	2.46	2.98	3.24	4.81	0.00*
	S.D.	0.28	0.41	0.45	0.45		
	( $\bar{X}$ )	3.11	2.17	2.74	3.12	3.72	0.02*

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

รายละเอียด		รายได้เฉลี่ย				สถิติทดสอบ F	p-value
		10,001 - 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 ขึ้นไป		
ด้านความก้าวหน้า	S.D.	0.56	0.78	0.56	0.68	2.76	0.05*
	( $\bar{X}$ )	2.31	1.88	1.81	2.30		
ด้านการบริหาร	S.D.	0.41	0.65	0.32	0.82	1.31	0.27
	( $\bar{X}$ )	2.40	2.08	2.24	2.45		
ด้านผู้บังคับบัญชา	S.D.	0.51	0.41	0.30	0.42	1.50	0.22
	( $\bar{X}$ )	2.90	2.29	2.45	2.94		
ด้านผู้ร่วมงาน	S.D.	0.65	0.64	1.24	0.72	0.67	0.57
	( $\bar{X}$ )	2.90	2.29	2.69	3.05		
ด้านสภาพแวดล้อม	S.D.	0.89	1.25	0.91	1.25	1.43	0.24
	( $\bar{X}$ )	2.91	2.38	2.64	3.05		
ด้านผลตอบแทน	S.D.	2.59	1.05	0.20	0.85		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ของพนักงานพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันทุกด้าน เว้นด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านผลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้พบว่าแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมของพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจเฉลี่ยมากที่สุดคือ ( $\bar{X}$ =3.06) และผู้มีแรงจูงใจต่ำสุด คือผู้มีรายได้ 10,001 - 20,000 ( $\bar{X}$ =3.01)

## ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 69 คน

ตารางที่ 4.23 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัญหาและข้อเสนอแนะ

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1.ด้านความสำเร็จ</b>		
1.1 หัวหน้างานมีการดำหนีกว่ากล่าวพนักงานต่อหน้าผู้ร่วมงานอื่น	5	7.24
<b>2.ด้านการยอมรับนับถือ</b>		
2.1 พนักงานมักไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกัน ในหน่วยงาน ปรึกษากันเพิ่มมากขึ้น	4	5.79
<b>3.ด้านลักษณะงาน</b>		
3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติยังไม่ชัดเจน บางหน้าที่ปฏิบัติซ้ำซ้อน	7	10.14
<b>4.ด้านความรับผิดชอบ</b>		
4.1 พนักงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี บริษัทควรสร้างความผูกพันในองค์กร	3	4.34
<b>5.ด้านความก้าวหน้า</b>		
5.1 ความก้าวหน้ามีการแข่งขันค่อนข้างสูง และในบางตำแหน่งเท่านั้น	9	13.04
<b>6.ด้านนโยบายการบริหาร</b>		
6.1 นโยบายการบริหาร เน้นเป้าหมายสูงมากและเพิ่มยอดทุกปี	9	13.04
<b>7.ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา</b>		
7.1 การปกครองผู้บังคับบัญชาควรให้ความใส่ใจในพนักงาน ให้มากที่สุดที่เป็น สามารถช่วยแก้ปัญหาเรื่องงานได้ทุกเรื่อง	23	33.33
<b>8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>		
8.1 เกิดการแข่งขันกันอย่างมากในแต่ละเขตเนื่องจากแข่งขันกันในด้านยอดขายและเป้าหมายของกลุ่ม	6	8.70

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
<b>9.ด้านสภาพแวดล้อม</b>		
9.1 สภาพแวดล้อมโดยมากพนักงานจะไม่อยู่ประจำสำนักงาน		
บางแผนกคับแคบเกินไป	5	7.24
<b>10.ด้านผลประโยชน์ผลตอบแทน</b>		
10.1 ผลตอบแทนในบางแผนกน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับงานที่ได้		
รับมอบหมาย	2	2.89
<b>รวม</b>	<b>69</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.23 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน

#### ด้านความสำเร็จ

กลุ่มตัวอย่างได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จ หัวหน้างานมีการดำเนินพนักงานต่อหน้าผู้ร่วมงานอื่น

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ในการว่ากล่าวตักเตือนอาจเรียกคุยเฉพาะบุคคลเป็นรายๆ ไป เท่านั้นหรือถ้าเป็นกรณีที่มีการเรียกคุยแล้วอาจ เรียกพร้อมผู้บริหารด้วยจะดีกว่า หรือมีการยื่นคำขาดในการปรับปรุงตัวในครั้งนี้ โดยพิจารณาตามเหตุสมควร

#### ด้านการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย) จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานในบางตำแหน่งมักไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและจากเพื่อนร่วมงานบางกลุ่มเท่าที่ควร

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดการประชุมในแผนก หรือกลุ่มให้มากขึ้น สรุปรูปปัญหาที่พบเจอในแต่ละคน คุยกันหรือปรึกษากันอย่างเป็นกันเองระหว่างหัวหน้าและพนักงานเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดให้มากขึ้น รับทราบปัญหาในการทำงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในบริษัท และสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กรมากขึ้น



### **ด้านลักษณะงาน**

กลุ่มตัวอย่าง ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะงานปฏิบัติงานในบางตำแหน่งไม่ชัดเจนนัก หน้าที่ซ้ำซ้อนและเป็นการเอื้อกันมากเกินไป มีการเกรงใจกันแบบปฏิเสธไม่ได้ ทำให้เกิดปัญหาในงานประจำที่ปฏิบัติทำให้งานล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น

กลุ่มตัวอย่าง ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่ากลุ่มตัวอย่าง ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีการระบุงานให้ชัดเจน ว่าใครทำหน้าที่ใดและถ้างานมากกว่าจำนวนคนอาจรับคนเพิ่มขึ้น

### **ด้านความรับผิดชอบ**

กลุ่มตัวอย่าง ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ พนักงานส่วนใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานของตนเป็นอย่างดี มีเพียงบางกลุ่มคนเท่านั้นที่มีปัญหาในเรื่องนี้

กลุ่มตัวอย่าง ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีการระบุงานให้ชัดเจน ว่าใครทำหน้าที่ใดและ จัดให้มีการประชุมคุยกันให้มากขึ้น สร้างให้พนักงานมีใจรักในองค์กรให้มากขึ้น และสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยกันแก้ปัญหาให้ได้

### **ด้านความก้าวหน้า**

กลุ่มตัวอย่าง ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้ามีการแข่งขันในด้านการเลื่อนตำแหน่งค่อนข้างสูง และจำกัดในบางตำแหน่งเท่านั้น

กลุ่มตัวอย่าง ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีการเปิดโอกาสในทุกตำแหน่งให้มีโอกาสสอบเลื่อนตำแหน่งได้เท่าเทียมกัน

### **ด้านความนโยบายการบริหาร**

กลุ่มตัวอย่าง ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย) จำกัด ด้านการบริหารนโยบายเพิ่มยอดทุกปี ทำให้พนักงานเกิดความกดดันเนื่องจากทั้งผลทางเศรษฐกิจ และการเมืองไม่เอื้อต่อสถานะการณ์ปัจจุบันเป็นไปได้ยาก

กลุ่มตัวอย่าง ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่าสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานบริษัทให้เข้าใจตรงกันว่า มีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน

### **ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา**

กลุ่มตัวอย่างได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา ควรมีความใส่ใจในพนักงานให้มากกว่าเดิม และสามารถเป็นที่ปรึกษาช่วยแก้ปัญหาได้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า หัวหน้าควรให้ความใส่ใจในตัวพนักงานให้มากขึ้นอาจมีการพูดคุยปรึกษาปัญหาต่างๆของพนักงานบ้าง หรืออาจให้คำแนะนำแก่พนักงานนอกเหนือจากเรื่องงานบ้าง เป็นการสร้างความใกล้ชิดกับพนักงานมากขึ้น

### **ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน**

กลุ่มตัวอย่างได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เกิดการแข่งขันในบริษัทค่อนข้างสูง ทำให้ความสัมพันธ์ของพนักงานระหว่างแผนกไม่ค่อยดีนัก

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรจัดให้มีกิจกรรมระหว่างพนักงานในแต่ละแผนกให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสามัคคีในบริษัท มีการพูดคุยกันมากขึ้นด้วย

### **ด้านสภาพแวดล้อม**

กลุ่มตัวอย่างได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อม ในบางแผนกกับแคบเกินไป เช่น ในแผนกบริการ ต้องรับเครื่องซ่อมจากลูกค้าทั่วประเทศ ควรมีพื้นที่มากกว่านี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีพื้นที่มากกว่านี้เนื่องจากห้องคับแคบทำให้การทำงานไม่สะดวก ควรเพิ่มห้องการให้บริการมากกว่านี้

### **ด้านผลประโยชน์ผลตอบแทน**

กลุ่มตัวอย่างได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในบางตำแหน่งมีผลตอบแทนไม่สมกับปริมาณงานที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่าควรรับพนักงานเพิ่มในบางตำแหน่ง หรือเพิ่มผลตอบแทนหรือเงินล่วงเวลาให้พนักงานเพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกว่าได้โดนเอาเปรียบจากบริษัทมากเกินไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ทุกคนเป็นกำลังสำคัญ ที่ทำให้บริษัทดำเนินการอยู่ได้ และจะนำพาบริษัทไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยอาศัยหลักทางสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ตามลำดับการศึกษาดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทุกคน

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ทุกคนจำนวน 69 คน ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามประเภทมาตรประมาณแบบลิเคิร์ต เป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยนำส่งและรับกลับด้วยตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วยค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าทางสถิติ t-test และ F-test โดยใช้รูปแบบตารางและการบรรยายประกอบตารางด้วย

##### 1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

##### ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 69 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ประเภทงาน ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40ปี สถานะภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทงานเป็นประเภทงานขาย อายุงาน 10 ปีขึ้นไป และรายได้ 40,001 ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้านการบริหารองค์การของบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด**  
พบว่าภาพรวมของการบริหารองค์การของบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผนงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่การวางแผนล่วงหน้า ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ คือ 3.28 และในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน และแผน โครงการค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.33

ด้านการบริหารองค์การมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่การกำหนดวาระการทำงานของพนักงาน คือ 3.36 และในด้านการคัดเลือกพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.64

ด้านการอำนวยการอยู่ในระดับปฏิบัติระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่พนักงานสามารถตัดสินใจในการดำเนินการได้ คือ 3.74 และผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.10

ด้านการควบคุมประเมินงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่บริษัทมีการประชาสัมพันธ์กำหนดการต่างๆคือ 3.35 และในด้านมีการวิเคราะห์ผลงานแล้วนำมาปรับปรุงค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.67

**ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด**

พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 69 คน ทั้งในด้านภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด คือ 3.78 รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ 3.54 และด้านงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจต่ำที่สุด คือ 2.23

**ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจที่ต่างกันของพนักงานและการบริหารองค์การ**

สมมติฐานการศึกษา คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทงาน อายุงาน และรายได้ สมมติฐานการศึกษาจึงประกอบด้วย สมมติฐานย่อย 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

**1. เพศของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีแรงงใจที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ**

ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐาน ( $t=0.41$ ) โดยพนักงานเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.08) มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 2.93)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกันยกเว้นในด้านความก้าวหน้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพศชายมีมากกว่าเพศหญิงเมื่อพิจารณารายด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ยกเว้นด้านความสำเร็จที่เพศหญิงมีมากกว่าผู้ชาย

**2. อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐาน ( $F=1.32$ ) โดยแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีมี (ค่าเฉลี่ย 3.23) และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคืออายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.91)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกันยกเว้นในด้านความสำเร็จและด้านผลตอบแทนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีแรงงใจมากที่สุด (มีค่า 3.23) มีแรงงใจมากที่สุดในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมมีแรงงใจไม่ต่างกัน สถานะภาพสมรสที่ต่างกัน จะมีระดับแรงงใจที่ต่างกัน

**3. สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐาน ( $F=2.24$ ) โดยพนักงานที่สมรสแล้วมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.05) มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าคนโสด (ค่าเฉลี่ย 2.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างในทุกด้าน

#### 4. ประเภทงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจที่ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐาน ( $F=3.70$ ) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานฝ่ายบริหารมีแรงจูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.46) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือฝ่ายบริการ (ค่าเฉลี่ย 2.53)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประเภทงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้านแตกต่างกันยกเว้นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านฝ่ายบริหารมีแรงจูงใจสูงสุดและฝ่ายบริการมีแรงจูงใจต่ำสุด ยกเว้นด้านลักษณะงานฝ่ายบริหารมีแรงจูงใจสูงสุดและฝ่ายบุคคลมีแรงจูงใจน้อยที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมฝ่ายบริหารมีแรงจูงใจสูงสุด และฝ่ายบุคคลมีแรงจูงใจน้อยที่สุด

#### 5. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีระดับจูงใจที่ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมเป็นตามสมมติฐาน ( $F=3.00$ ) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับแรงจูงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.16) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 2.87)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆในทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จ พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทจะมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาจะเป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับปริญญาตรี ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีแรงจูงใจมากที่สุดคือระดับปริญญาโท รองลงมาคือระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ด้านลักษณะงานพนักงานที่มีแรงจูงใจมากที่สุดคือระดับปริญญาโท และระดับแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาโท ด้านความรับผิดชอบพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีระดับแรงจูงใจมากที่สุดและแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับปริญญาตรี ด้านนโยบายการบริหารพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือระดับปริญญาตรี ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือการศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับแรงจูงใจต่ำที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานระดับปริญญาตรีมากที่สุด และค่าที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

## 6. อายุงานที่ต่างกันจะมีระดับจิตใจที่ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐาน ( $F=2.65$ ) โดยแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ที่มีแรงงใจสูงสุดคือมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.14) และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคืออายุงาน 3-5ปี (ค่าเฉลี่ย 2.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงงใจในการทำงานในด้านต่างๆไม่แตกต่างกันทุกด้านพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงงใจในการทำงานสูงสุด และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีแรงงใจในการทำงานต่ำที่สุด ยกเว้นด้านนโยบายการบริหาร พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปีและ 6-8ปี มีแรงงใจสูงสุดและเท่ากัน พนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 2 ปี มีแรงงใจต่ำที่สุด

## 7. รายได้ที่ต่างกันจะมีระดับจิตใจที่ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐาน ( $F=2.82$ ) โดยแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 40,001 บาทขึ้นไปมีแรงงใจสูงสุดคือ (ค่าเฉลี่ย 3.06) และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือพนักงานที่มีรายได้ 20,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.55)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงงใจในการทำงานในด้านต่างๆแตกต่างกันในด้านแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าโดยพนักงานที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงใจสูงสุด และแรงงใจต่ำที่สุดคือพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ด้านนโยบายการบริหารพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,001 บาทมีแรงงใจสูงสุด และพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ส่วนด้านอื่นมีแรงงใจไม่แตกต่างกัน

### ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

จากข้อคำถามปลายเปิด ให้งานพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะกับแรงงใจทั้ง 10 ด้าน พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 69 คน คิดเป็นร้อยละ 100

#### 5.1 ด้านความสำเร็จ มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ในการว่ากล่าวตักเตือนอาจเรียกขยเฉพาะบุคคลเป็นรายๆไป เท่านั้นหรือถ้าเป็นกรณีที่มีการเรียกขยแล้วอาจ เรียกพร้อมผู้บริหารด้วยจะดีกว่า หรือมีการยื่นคำขาดในการปรับปรุงตัวในครั้งนี้ โดยพิจารณาตามเหตุสมควร

### 5.2 ด้านการยอมรับนับถือ มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดการประชุมในแผนก หรือกลุ่มให้มากขึ้น สรุปปัญหาที่พบเจอในแต่ละคน คุยกันหรือปรึกษากันอย่างเป็นกันเองระหว่างหัวหน้าและพนักงานเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดให้มากขึ้น รับทราบปัญหาในการทำงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในบริษัท และสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### 5.3 ด้านลักษณะงาน มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่าควรมีการระบุงานให้ชัดเจน ว่าใครทำหน้าที่ใดและถ้างานมากกว่าจำนวนคนอาจรับคนเพิ่มขึ้น

### 5.4 ด้านความรับผิดชอบ มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีการระบุงานให้ชัดเจน ว่าใครทำหน้าที่ใดและ จัดให้มีการประชุมคุยกันให้มากขึ้น สร้างให้พนักงานมีใจรักในองค์กรให้มากขึ้น และสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยกันแก้ปัญหาให้ได้

### 5.5 ด้านความก้าวหน้า มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีการเปิดโอกาสในทุกตำแหน่งให้มีโอกาสสอบเลื่อนตำแหน่งได้เท่าเทียมกัน

### 5.6 ด้านนโยบายการบริหาร มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานบริษัทให้เข้าใจตรงกันว่า มีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน

### 5.7 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า หัวหน้าควรให้ความใส่ใจในตัวพนักงานให้มากขึ้นอาจมีการพูดคุยปรึกษาปัญหาต่างๆของพนักงานบ้าง หรืออาจให้คำแนะนำแก่พนักงานนอกเหนือจากเรื่องงานบ้าง เป็นการสร้างความใกล้ชิดกับพนักงานมากขึ้น

### 5.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรจัดให้มีกิจกรรมระหว่างพนักงานในแต่ละแผนกให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสามัคคีในบริษัท มีการพูดคุยกันมากขึ้นด้วย

### 5.9 ด้านสภาพแวดล้อม มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ควรมีพื้นที่มากกว่านี้เนื่องจากห้องคับแคบทำให้การทำงานไม่สะดวก ควรเพิ่มห้องการให้บริการมากกว่านี้



### 5.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีการเสนอแนะดังนี้

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่าควรรับพนักงานเพิ่มในบางตำแหน่ง หรือเพิ่มผลตอบแทนหรือเงินล่วงเวลาให้พนักงานเพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกว่าโดนเอาเปรียบจากบริษัทมากเกินไป

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถอภิปรายผลโดยเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

### 2.1 ผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 2.1.1 ประเภทงาน

ประเภทงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา โสทรโยม (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด พบว่า เนื่องจากในบางตำแหน่งที่ได้อำนาจได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน ทำให้มีแรงจูงใจที่มากกว่ากันเช่น แผนกขาย กับฝ่ายบริการที่มีผลตอบแทนต่างกันมากเป็นต้น

#### 2.1.2 รายได้

รายได้ที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา โสทรโยม (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด โดยรายได้มีผลต่อแรงจูงใจเนื่องจากการได้รับผลตอบแทนที่สูงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจสูงมากตามไปด้วย

### 2.2 ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 2.1.3 เพศ

เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

#### 2.1.4 อายุ

อายุพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า เพศ อายุ สถานะภาพ

สมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานประเภทใดด้วย

### 2.1.5 สถานะภาพสมรส

สถานะภาพสมรสพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พบว่า เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากสถานะภาพสมรสไม่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และด้านผลตอบแทน

### 2.1.6 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐกร สิทธิชัย (2548) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา สายงานรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ แผนงาน บริษัท กฟผ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่นๆด้วยเช่น ประเภทงานที่ปฏิบัติ ด้านรายได้

### 2.1.7 อายุงาน

อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พบว่า เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่นๆด้วย เช่น ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสก้าวหน้า นโยบายการบริหาร เป็นต้น

### 3. ข้อเสนอแนะ

พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับลักษณะทางด้านการบริหารองค์การต้องการการสร้างแรงจูงใจเพื่อยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้บริหารทุกระดับชั้นในหน่วยงาน เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญ หรือเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสุข ความสบายใจ และการส่งเสริมแรงจูงใจ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แยกได้ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 ควรสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจ เพื่อเป็นการยกระดับแรงจูงใจในแต่ละด้านให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่สำคัญคือด้านโอกาสความก้าวหน้าแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางแม้จะทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจมากพอที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหรือปฏิบัติงานด้วยใจให้กับองค์กรอย่างทุ่มเทและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารบริษัทเทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด ควรปรับปรุงด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเนื่องจากระดับแรงจูงใจมีน้อยที่สุด โดยเฉพาะนโยบายที่ให้พนักงานเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้ อาจมีการถามความคิดเห็นพนักงานบ้างเพื่อจะได้ทราบปัญหาในองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจน้อยเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละสายงานควรให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงปัญหาพนักงานในสายงานของตน การพุดจาของผู้บังคับบัญชาในบางเรื่องอาจทำให้พนักงานไม่พอใจได้สำหรับการพุดจาที่ไม่สุภาพหรือรุนแรงเกินไป ในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานค่อนข้างน้อยเช่นกัน ควรให้มีการประชุม สัมนามากขึ้น รวมทั้งด้านความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้นกว่าเดิม ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่กล่าวมานี้มีระดับแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลางทั้งสิ้น ควรมีการพัฒนาปรับปรุงแก้ปัญหานั้นกัน แม้จะเป็นแรงจูงใจระดับปานกลาง แต่ก็ส่งผลต่อหน่วยงานมากเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรคำนึงถึงจุดนี้เป็นสำคัญ โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ สร้างแรงจูงใจ มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.1.2 ในด้านบุคลากร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ควรรักษาให้คงอยู่ต่อไปและพร้อมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการกระตุ้นอำนาจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องไปได้ด้วยดี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใส่ใจในสิ่งแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงานเพื่อให้บรรยากาศในที่ปฏิบัติงานดี นำอยู่

อาศัย มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาส ให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรได้อย่างแท้จริง ส่วนในด้านผลตอบแทนควรให้ตามประสิทธิภาพการทำงานจริงจากการประเมินงานอย่างยุติธรรมด้วย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไปให้เพิ่มมากขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพียงเท่านั้น ดังนั้น อาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจ ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการเงินหรือด้านรายได้ ซึ่งอาจทำให้ทราบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจได้มากกว่านี้

3.2.2 ศึกษาเปรียบเทียบกับธุรกิจอย่างเดียวกัน หรือมีความใกล้เคียงกัน

3.2.3 ศึกษาดำเนินการศึกษาในเชิงลึก โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อนำผลที่ได้ นำมาใช้ในการวางรูปแบบการบริหารภายในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมต่อไป

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- ชัตติยา ศิวังสาราญ (2543) แรงจูงใจในการทำที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม  
นวนคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วย  
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปริญญา  
นิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- โควิน คลังแสง (2536) การสร้างชุดพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับ  
ผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปริญญานิพนธ์ กศ.ด
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) แรงจูงใจในการทำงาน กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าท์
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพมหานคร วิสิทธิ์พัฒนา
- นฤมล วินิจวงษ์ (2546) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand สาร  
นิพนธ์ กศ.ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นภาพร อยู่ถาวร (2547) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำ  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา)  
กรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นิตยา สมบุญผลผล (2548) แรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทคาราชิ สยามรับเบอร์  
จำกัด การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิตยา โสตรโยม (2549) ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันของ บริษัทไทย  
การ์เมนต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เบญจมากรณ์ มะวิญชร (2545) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต  
บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) กรุงเทพมหานคร บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ประยงค์ มีผล (2547) *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- สุรางค์ ใ้วตระกูล (2544) *จิตวิทยาการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- อารีย์ พันธุ์มณี (2541) *พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- อรอุมา มะกรุดทอง (2549) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลหาดใหญ่ การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- Douglas McGregor. (1960) *The Human Side of Enterprise*: New York
- Aluko. (1983). *Work Motivation and Perceptions of Organizational Climate: A Nigerian Study*.  
Dissertation Abstracts International
- Evans martin T. (1971) *Personnel Administration*. 30<sup>nd</sup> Anniversary ed. Cincinnati: South Western.
- Fippo Edwin B. (1966) *Principle of Personnel Management*. 2<sup>nd</sup> ed. New York.
- Herberg Frederick. (1966) *Work and the Nature of Man*. New York : The World.
- Maslow Abraham. (1954) *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row Publishers Inc.
- Vroom , Victor H. (1970) *Management and Motivation*. Baltimore : Pergnin

## ภาคผนวก



**ภาคผนวก**  
**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

เรื่อง บัณฑิตที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2552 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบัณฑิตที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะช่วยให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน อย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาว อัจฉรี อุดม ผู้ศึกษา

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

#### 1. เพศ

1.1) เพศชาย

1.2) เพศหญิง

#### 2. อายุ

2.1) ต่ำกว่า 20 ปี

2.2) 21-30 ปี

2.3) 31-40 ปี

2.4) 41-50 ปี

2.5) 51 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานะภาพสมรส

2.1) โสด

2.2) สมรส

2.3) หย่าร้าง/หม้าย

#### 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

3.1) ประถมศึกษา

3.2) มัธยมศึกษาตอนต้น

3.3) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

3.4) อนุปริญญา / ปวศ.

3.5) ปริญญาตรี

3.6) ปริญญาโท

3.7) สูงกว่าปริญญาโท

#### 5. ประเภทงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน

4.1) ฝ่ายขาย

4.2) ฝ่ายการตลาด

4.3) ฝ่ายบุคคล

4.4) ฝ่ายการเงิน

4.5) ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์

4.6) ฝ่ายบริหาร

4.7) อื่นๆ โปรดระบุ.....

## 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 5.1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 5.2) 10,001-20,000 บาท 5.3) 20,001-30,000 บาท 5.4) 31,000-40,000 บาท 5.5) 40,001 บาท ขึ้นไป

## 7. อายุงาน

 2.1) ต่ำกว่า 2 ปี 2.2) 3-5 ปี 2.3) 6-8 ปี 2.4) 10 ปีขึ้นไป**ส่วนที่ 2** ด้านการบริหารองค์การของบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการวางแผน</b>					
1. บริษัทของท่าน ได้มีการจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรมของบริษัทไว้อย่างชัดเจน					
2. บริษัทของท่าน ได้มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของพนักงานบริษัทเพื่อนำมาใช้ในการวางแผน					
3. บริษัทของท่าน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
4. บริษัทของท่าน ได้มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงานไว้ล่วงหน้า					
5. บริษัทของท่าน ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการดำเนินงาน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์					
<b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>					
6. บริษัทของท่าน ได้มีการคัดเลือกพนักงานบริษัทในแต่ละตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม					
7. การมอบหมายงานให้กับพนักงานบริษัทในตำแหน่งต่างๆ มีการพิจารณาถึงคุณสมบัติและความเหมาะสม					
8. พนักงานบริษัทเข้าใจบทบาทหน้าที่และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. มีการกำหนดวาระการทำงานของพนักงานบริษัทไว้อย่างชัดเจน					
10. บริษัทของท่านได้มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัท เช่น การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน					
<b>ด้านการอำนวยความสะดวก</b>					
11. พนักงานบริษัท สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม					
12. ผู้บริหารบริษัท สามารถจูงใจให้พนักงานบริษัท ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมด้วยความเต็มใจ					
13. บริษัทของท่านมีการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมของบริษัท					
14. ในบริษัทของท่านได้มีการประสานงานระหว่างผู้บริหารและพนักงานบริษัทเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของบริษัท					
15. ผู้บริหารบริษัทมีการยกย่อง ชมเชย พนักงานที่มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติกิจกรรม					
<b>ด้านการควบคุมกำกับงาน/การประเมินผลงาน</b>					
16. บริษัทของท่านมีการจัดทำตารางการปฏิบัติงาน/กิจกรรมต่างๆของบริษัท					
17. บริษัทของท่านได้มีการประชาสัมพันธ์พนักงานได้ทราบถึงกำหนดการ					
18. บริษัทของท่านมีการติดตามและประเมินการดำเนินการปฏิบัติงานต่างๆของพนักงาน					
19. บริษัทของท่านมีการจัดเก็บและบันทึกรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทไว้อย่างเป็นระบบ					
20. บริษัทของท่านมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาบริษัทให้ดีขึ้น					

**ส่วนที่ 3** ด้านปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรู โม (ประเทศไทย) จำกัด  
**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1.การทำงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่สำเร็จเป็นที่น่าพอใจตามที่คาดหวังไว้					
2. ในการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
3.หัวหน้างานของท่านให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านประสบความสำเร็จ					
4. ความสำเร็จในการทำงาน เกิดจากการ ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของท่าน					
5. ท่านสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานโดยทั่วไปให้สำเร็จลุล่วงได้					
6. ท่านมีส่วนให้งานในหน่วยงานที่ท่านทำเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับ และชมเชยในผลการปฏิบัติงาน					
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานตามภารกิจแก่ท่านเสมอ					
9.เพื่อนร่วมงานยอมรับและให้เกียรติในผลงานของท่าน					
10.บุคคลในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน					
11.เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
12.ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้บังคับบัญชา					
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
13.งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.ลักษณะของงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน					
15.ลักษณะงานที่ท่านทำมีความยืดหยุ่นเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
16.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ค่อนข้างบันเทิงทอนสุขภาพร่างกาย					
17.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ค่อนข้างบันเทิงทอนสุขภาพจิต					
18.ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยช่วยในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
19.ท่านพบว่างานในความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
20.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
21.ท่านทราบหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ท่านอยู่ได้อย่างชัดเจน					
22.ท่านมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มที่					
23.ท่านพบว่างานในความรับผิดชอบของท่านมีความยุ่งยาก					
24.ท่านพบว่างานที่ท่านทำมีปริมาณมากกว่างานที่ท่านจะทำได้					
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
25.ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมหรือมากกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น					
26.ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน					
27.ท่านมีโอกาสได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ศึกษานเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ					
28.งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสนก้าวหน้าได้ยาก					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.หน่วยงานได้ให้โอกาสท่านศึกษาเพิ่มเติมหรือดูงานต่างประเทศ					
30.การประเมินผลงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม					
<b>ด้านนโยบายการบริหาร</b>					
31.นโยบายที่ท่านได้รับสามารถนำไปปฏิบัติได้					
32.นโยบายของบริษัทท่านมีความต่อเนื่อง					
33.บริษัทของท่านส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
34.หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานที่ให้ผู้ปฏิบัติ กำกับควบคุมและมีวินัยในตนเอง					
35.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
36.นโยบายบริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระทางความคิดหรือสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ได้					
<b>ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา</b>					
37.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
38.ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ					
39.ผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ					
40.ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในทางปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว					
41.การขอคำปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก					
42.ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>					
43.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
44.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่าน					
45.ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46.เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานคล่องตัว					
47.ท่านพอใจที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
48. เพื่อนร่วมงานของท่านมียอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
49.สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย					
50.ท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
51.บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
52.ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างดี					
53.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
54.สถานที่ทำงานของท่านสามารถเดินทางไปได้อย่างสะดวก					
<b>ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน</b>					
55.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบของท่าน					
56.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
57.เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถแข่งขันหรือมีระดับที่ไม่ด้อยกว่าบริษัทอื่น					
58.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ถือคุณมีระดับเหมาะสม					
59.การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความยุติธรรม และเหมาะสมอย่างยิ่ง					
60.บริษัทของท่าน ให้ผลประโยชน์ด้านเงิน โบนัส และเงินรางวัลเหมาะสม					

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

ท่านคิดว่าบริษัทควรมีการบริหารจัดการในเรื่องใดที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น



---

---

---

---

\*ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้ศึกษา

<b>ชื่อ</b>	นางสาวอัจฉรี อุดม
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	30 พฤษภาคม 2522
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
<b>ประวัติการศึกษา</b>	โครงการวิจัยอุปกรณ์ชีวการแพทย์ (สาขาช่างอุปกรณ์การแพทย์) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2543 วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พ.ศ. 2546
<b>สถานที่ทำงาน</b>	บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด
<b>ตำแหน่ง</b>	วิศวกร