

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท โดดส์ฮออลวิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด

นางวรรณณ์ ม่วงเล็ก

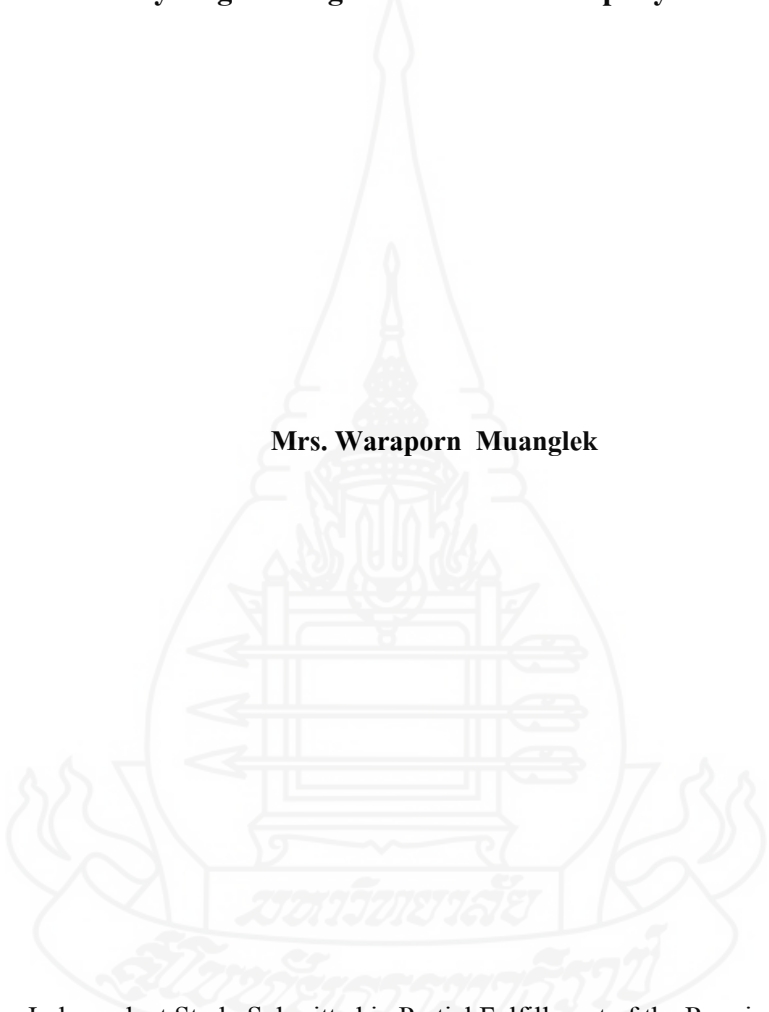


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Performance Motivation of Employees in Lotushall Mining
Heavy Engineering Construction Company Limited**

Mrs. Waraporn Muanglek



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

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดีวิชั่น
เหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางวราภรณ์ ม่วงเล็ก
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์)



(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอวลิวกรรรม
เหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด

ผู้ศึกษา นางวารภรณ์ ม่วงเล็ก รหัสนักศึกษา 2533001133 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอวลิวกรรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัดและ (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอวลิวกรรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

งานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัท โลตัสฮอวลิวกรรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขาพิจิตร จำนวน 224 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 506 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (2) จากการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ แรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานบริษัท โลตัสฮอวลิวกรรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด

Independent Study Title: Performance Motivation of Employees in Lotushall Mining Heavy Engineering Construction Company Limited

Author: Mrs.Waraporn Muanglek; **ID:** 2533001133; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisors:** Narongsak Boonlert, Associate Professor; **Academic year:** 2011

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study about working motivation's levels of Lotushall Mining Heavy Engineering Construction Company Limited employees; and(2) to compare working motivation level of Lotushall Mining Heavy Engineering Construction Company Limited employees classified by sex, age, marital status, working period, education level, monthly income, position rank and department.

This study was a survey research. The samples consisted of 224 out of 506 employees of Lotushall Mining Heavy Engineering Construction Company Limited by stratified random sampling were stratified. The study tool was a questionnaire and statistics were percentage, means, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance.

The results of study were found that: (1) most of the employees had high level of working motivation. Once considering by the type of motivation, the highest motivated type was Job, for the success of work, recognition, responsibility, position progress, policies & administration, colleague's relationship, work's stability, work environment, remuneration and welfare were motivated at the high level; and (2) form comparison of personalities classified by sex, age, marital status, working period, education level, monthly income, position rank and department were found that different characteristics had differed working motivation of the employees.

Keywords: Motivation, Working motivation, Employees of Lotushall Mining Heavy Engineering Construction Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชและ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสีนนท์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารของบริษัท โลตัสฮอลดิ้งส์นครราชสีมาและก่อสร้าง จำกัด ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานในบริษัททุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยเป็นอย่างมาก

ประการสุดท้ายที่ต้องกล่าวถึงคือ ครอบครัว และเพื่อนๆ ของผู้วิจัยทุกท่านที่เป็น กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

วารกรณ์ ม่วงเล็ก

เมษายน 2555

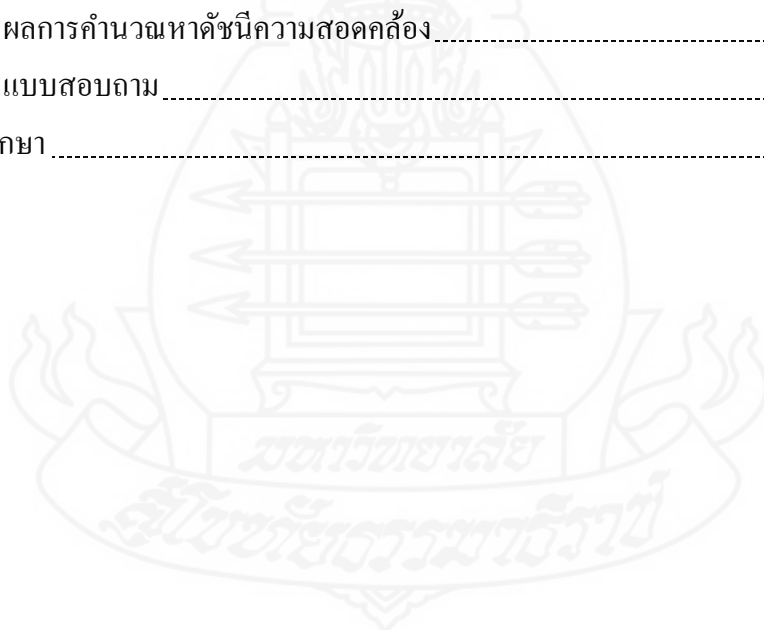


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของแรงจูงใจ	8
ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล	30
ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	33
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน	43
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	65
อภิปรายผลการวิจัย	68
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	77
ก ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง	78
ข แบบสอบถาม	83
ประวัติผู้ศึกษา	92



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแต่ละฝ่าย.....	24
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	30
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	33
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ.....	34
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	35
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	36
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	36
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและบริหารงาน.....	37
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน.....	38
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	39
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	40
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	41
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจุบัน.....	42
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจุบัน.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามเพศ และค่า t ของปัจจัยจิตใจ.....	43
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามเพศ และค่า t ของปัจจัยค้ำจุน.....	44
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุ และค่า F ของปัจจัยจิตใจ.....	44
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุ และค่า F ของปัจจัยค้ำจุน.....	46
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มสถานภาพ และค่า F ของปัจจัยจิตใจ.....	47
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มสถานภาพ และค่า F ของปัจจัยค้ำจุน.....	48
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุงาน และค่า F ของปัจจัยจิตใจ.....	50
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุงาน และค่า F ของปัจจัยค้ำจุน.....	51
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มระดับการศึกษา และค่า F ของปัจจัยจิตใจ.....	53
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มระดับการศึกษา และค่า F ของปัจจัยค้ำจุน.....	54
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน และค่า F ของปัจจัยจิตใจ.....	56
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน และค่า F ของปัจจัยค้ำจุน.....	57
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามระดับตำแหน่งงาน และค่า t ของปัจจัยจิตใจ.....	59
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามระดับตำแหน่งงาน และค่า t ของปัจจัยค้ำจุน.....	60
ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน และค่า F ของปัจจัยจิตใจ.....	60
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน และค่า F ของปัจจัยค้ำจุน.....	62

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4
ภาพที่ 2.1	กระบวนการวิจัย..... 11
ภาพที่ 2.2	แนวคิดดั้งเดิมเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย..... 14



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท โลตัสฮอลิวิศวรรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด ก่อตั้งขึ้น เมื่อปี 2539 เพื่อ
บริการการทำเหมืองแร่และการก่อสร้างให้กับอุตสาหกรรมเหมืองแร่ทั่วเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
นับตั้งแต่ก่อตั้ง บริษัทมีชื่อเสียงในภาคการทำงานเหมืองแร่และงานวิศวกรรมโยธา ในโครงการที่
เกี่ยวข้องกับทองคำเงิน และทองแดง โดยบริษัท โลตัสฮอลิฯ รับเหมาจากผู้ที่ได้รับสัมปทานบัตรใน
การทำเหมือง บริษัท มี 2 โครงการในขณะนี้คือเหมืองแร่ทองคำชาติรี จังหวัดพิจิตร และเหมืองแร่
ทองคำลานช้าง ณ.ประเทศลาว

นโยบายการบริหารการทำงานของบริษัทเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของ
ลูกค้า โดยบริษัทมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเครื่องจักรที่ทันสมัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ของลูกค้า ซึ่งบุคลากรของบริษัทมีประสบการณ์และมีความรู้ในด้านการทำเหมืองแร่ โดย
เฉพาะงานด้านเหมืองทองคำ เงินและทองแดง โดยนโยบายหลักการทำงาน “ ผลผลิตและความ
ปลอดภัย เคียงคู่ไปพร้อมกัน ”

บริษัท โลตัสฮอลิวิศวรรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขาพิจิตร ดำเนินโครงการที่
เหมืองแร่ทองคำชาติรี อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร โดยวางแผนดำเนินการ เจาะ(Drilling), ระเบิด
(Blasting), ขุดตัก (Excavation) ขนส่งแร่ (Hauling) เข้าสู่พื้นที่จัดเก็บ (Stockpile) โดยใช้
เครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (Mining Heavy Machine) ที่มีการใช้งานในอุตสาหกรรมการทำเหมือง
บริษัทฯ มีพนักงานระหว่าง 500-550 คน และจะเพิ่มขึ้นอีกเป็น 600 คน เพื่อรองรับปริมาณงานที่จะ
เพิ่มขึ้นในอนาคต

การทำงานธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไร
ขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและ
บริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่
เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็น
ทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็ม
ความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารหลายคนอาจ

คิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาธรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วปลงการทำงานก็จะตามมา

การทำงานที่มีประสิทธิภาพและผู้ทำงานมีความสุข เป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การก้าวไปข้างหน้า มีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยอดเยี่ยม และก้าวนำองค์กรประเภทเดียวกันได้อย่างเต็มภาคภูมิ การขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางดังกล่าว หนีไม่พ้นความสามารถของผู้นำในการโน้มนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การ โดยแนวคิดหลักที่ผู้นำองค์กรนำมาใช้ในการบริหารงาน บุคคลให้ประสบความสำเร็จคือการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมี 2 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน (2) ปัจจัยก้ำจุนมี 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของ องค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานจะช่วย สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และยังช่วยให้บุคคลคงรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไว้แล้ว นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสามอย่าง ได้แก่ ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อม (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) และแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าพวกเขามีสภาพแวดล้อมของงานไม่ดี โดยปกติผู้บริหารสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจคือปัญหาแล้ว ผู้บริหารจะมีหน้าที่ท้าทายมากขึ้น พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าทำไมบุคคลไม่ถูกใจ และจะถูกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ บุคคลต้องการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว สิ่งนี้ก็จะกลายเป็น สิ่งจูงใจให้

บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรคือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน ต่อผู้บริหาร คือ ช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อบุคลากร คือ ช่วยทำให้บุคลากรสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน รวมทั้งยังทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่เบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

จากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลล์วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด เพื่อผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท โลตัสฮอลล์วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล

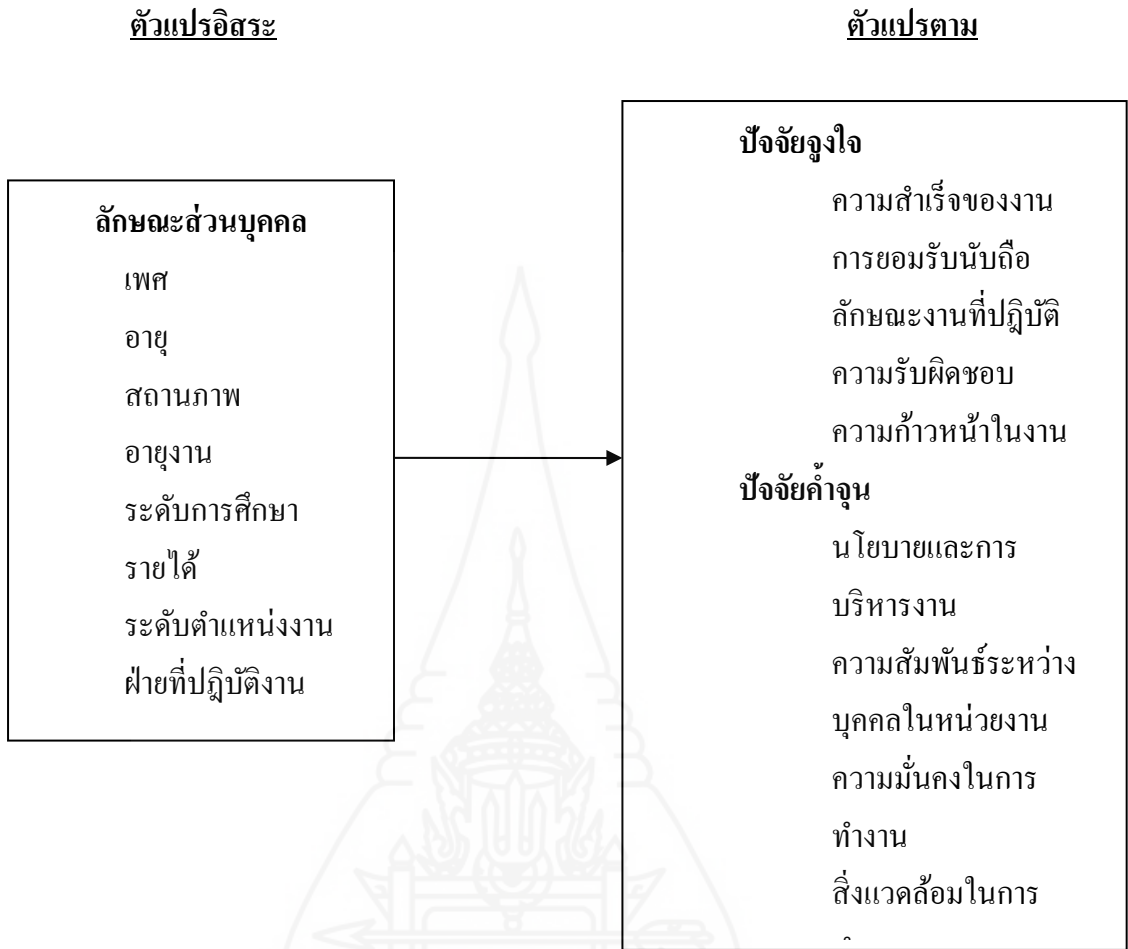
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลล์วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลล์วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลล์วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิด โดยการอาศัยหลักการ และแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างใน ราณี อิศัยกุลม, 2549: 288) โดยกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลดั๊สฮอลิวูดกรรมเหมือนแร่และก่อสร้างจำกัด ที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัท โลดั๊สฮอลิวูดกรรมเหมือนแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขา พิษณุ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลดส์ฮอลลิวูดกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขาพิจิตร ในปีงบประมาณ 2555 มีพนักงานจำนวน 506 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาปรับสร้างขึ้น จากแรงคิดทฤษฎีแรงจูงใจนำไปรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท จำนวน 224 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

5.3 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลดส์ฮอลลิวูดกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขาพิจิตร โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอริร์กซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งขอบเขตของตัวแปรดังนี้

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน โดยแบ่งตามกลุ่มดังนี้

เพศ

อายุ

สถานภาพ

อายุงาน

ระดับการศึกษา

รายได้

ระดับตำแหน่งงาน

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จของงาน

การยอมรับนับถือ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน

นโยบายและการบริหารงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ความมั่นคงในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจและสอดคล้องกับงานวิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

6.1 แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับแรงผลักดันหรือการกระตุ้นความรู้สึกจากสิ่งเร้าภายในและภายนอก โดยจงใจกระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างตามความต้องการให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้งานสำเร็จ และเพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท โลดส์ฮอลวิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขา พิษณุตร โดยแบ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกเป็น ดังนี้

ฝ่ายบริหารสำนักงาน	8	คน
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	16	คน
ฝ่ายระเบิด	13	คน
ฝ่ายซ่อมบำรุง	43	คน
ฝ่ายเจาะ	23	คน
ฝ่ายเหมือง	111	คน
ฝ่ายปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	8	คน
ฝ่ายอบรมฝ่ายปฏิบัติงาน	2	คน
รวม	224	คน

6.4 บริษัท โลดส์ฮอลวิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขา พิษณุตร หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ต.เขาเจ็ดยอด อ.ทับคล้อ จ.พิษณุตร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลดส์ฮอลวิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขา พิษณุตร

7.2 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอต่อผู้บริหารใช้ทบทวนนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อความต้องการของพนักงาน

7.3 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4 เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทในธุรกิจที่ใกล้เคียงกันหรือคล้ายกัน ที่สนใจนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงองค์กรให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากการค้นคว้าเอกสารตำราวิชาการ รายงานการวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

ดร.ราณี อธิชัยกุล (ที่มา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช : ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า “การจูงใจ” (Motivation) มาจากคำว่า “Movere” ในภาษาลาติน แปลว่า การเคลื่อนไหว (Move) การจูงใจโดยทั่วไป หมายถึงแรงผลักดันหรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดการกระทำ เนื่องจากการจูงใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจเพื่อให้สามารถจูงใจบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการจูงใจ

นักวิชาการหลายคนให้ความหมายของคำว่า “การจูงใจ” หลายทัศนะ อาทิ การจูงใจเป็นแรงผลักดันจากภายในบุคคล เป็นความตั้งใจ หรือเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นกำหนดทิศทางหรือควบคุมให้เกิดการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงาน ตัวอย่างเช่น

ดอน เฮลริเกิล และคณะ (Don Hellriegel and others 2001: 130) ให้ความหมายของการจูงใจว่า “เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงและตามเป้าหมาย” (The forces acting on or within a person that cause the person to behave in a specific, goal-directed manner)

แคทลีน อีเวอร์สัน (Kathleen Iverson 2001: 156) ได้ให้คำนิยามว่า “การจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม” (The driving force behind our actions or the spark that makes us behave as we do)

เวน มอนดี้ และคณะ (R. Wayne Mondy and others 1990: 423) ให้นิยามว่า “การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะพยายามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” (The willingness to put forth effort in the pursuit of organizational goals)

สตีเฟน 롭บิน (Stephen Robbins 1994: 465) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะพยายามอย่างสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเงื่อนไขว่าความพยายามจะตอบสนองความต้องการของบุคคล” (The willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort's ability some individual need)

โจเซฟ แชมโปซ์ (Joseph Champoux 2000: 117) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดการกระตุ้น กำหนดทิศทาง และการคงอยู่ของการกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมาย” (Those psychological processes that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed)

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่า การจูงใจ หมายถึงความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ จะพบคำหลายคำซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (Need) ความพยายาม (Striving) ความปรารถนา (Desire) แรงขับ (Drive) ความทะเยอทะยาน (Ambition) เป็นต้น แต่ละคำมีความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกันไม่มากนัก อย่างไรก็ตาม ไรท์ดีในการจูงใจบุคลากรต้องมีแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการนั้นๆ แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางตามเป้าหมาย แรงจูงใจอาจแบ่งออกเป็น แรงจูงใจทางด้านร่างกายหรือกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้า และแรงจูงใจด้านจิตวิทยาหรือแรงจูงใจที่มีอยู่ในจิตใจ เช่น ความต้องการความรัก การแสวงหาชื่อเสียง เกียรติยศและการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจ

การจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลักคือ

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงรางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ โบนัส สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้รับตามระดับในองค์กร

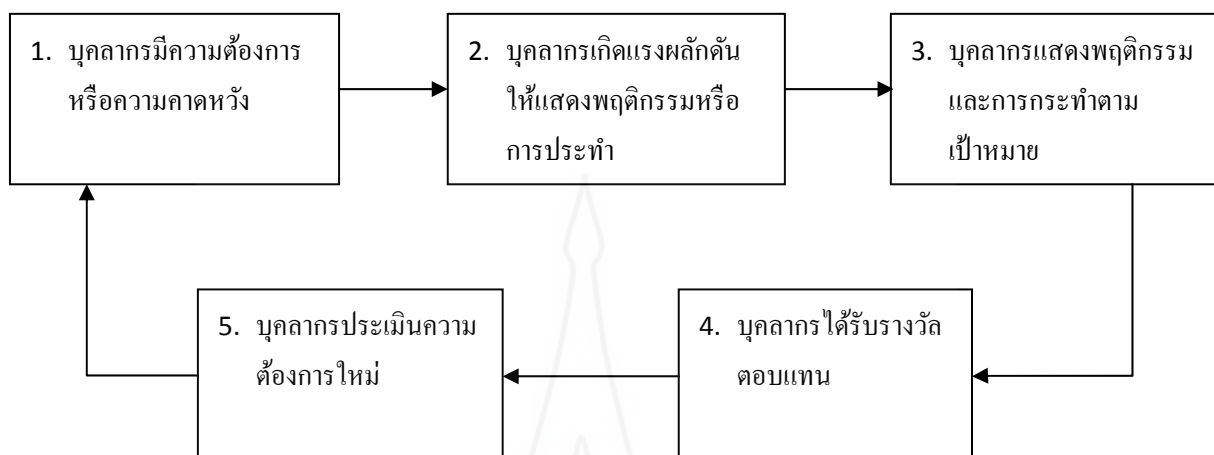
2. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงรางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากทำสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในที่ทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายในนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

$$\text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บุคลากรไม่สามารถทำงานได้สำเร็จหากปราศจากความสามารถ ความสามารถเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ แต่ความสามารถอย่างเดียวไม่ได้ทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การจูงใจช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตนและขององค์กรจึงกล่าวได้ว่ากระบวนการในการจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. บุคลากรมีความต้องการหรือความคาดหวัง เช่น ความต้องการการทางกาย สังคม เป็นต้น
2. ความต้องการเป็นเสมือนแรงผลักดันให้เกิดความพยายามกระทำ
3. โดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางให้แสดงพฤติกรรม
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลตอบแทนจากการพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากองค์การ และเพื่อให้รักษาระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ
5. เมื่อบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนที่ต้องการแล้ว บุคลากรจะประเมินว่ารางวัลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการหรือไม่

กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) แสดงภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ

ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการปรับปรุงผลการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อการจูงใจบุคลากรในองค์กร โดยการพยายามโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ หรือควบคุมแรงผลักดันจากภายในบุคลากร ไปในทิศทางที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2. ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

วีร์ตัน (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุ และสิ่งที่เป็นสาเหตุหนึ่ง คือ แรงจูงใจมนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกัน เพราะมีแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งในบางครั้งแรงจูงใจที่ต่างกันจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกันแต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน ดังนั้น การที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีนั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจและคำนึงถึงเหตุปัจจัยของแรงจูงใจ

ณัฐกฤตา (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความรู้สึกที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร

ประยูทธ (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ อาจเป็นวัตถุ หรือคำพูด หรือพฤติกรรมใดๆที่ใช้กับบุคคลเพื่อโน้มน้าว หรือชักจูง ให้บุคคลนั้นๆ ทำในสิ่งที่ผู้โน้มน้าวหรือองค์กร ประารถนา หรือตามที่มุ่งประสงค์ โดยอาจมีรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดผลต่อจิตใจของผู้ถูกโน้มน้าวจนแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่บุคคลผู้นั้นโน้มน้าว หรือองค์กรปรารถนา

อังสนา (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือสิ่งกระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

เยาวลักษณ์ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่มี ส่วนช่วยในกระตุ้นหรือผลักดันพฤติกรรม กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคล ทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน เช่น มีความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มหาความรู้ ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งยังทำให้บุคคลคงรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นไว้ ซึ่งบุคคลจะคงรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ ก็ต่อเมื่อบุคคล ได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยต่าง ๆ

นันทาริกา (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพนักงานให้แสดงพฤติกรรมกิจกรรมการทำงานต่างๆ ด้วยความตั้งใจ และพยายามกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

Pinder (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังขับเคลื่อนซึ่งเป็นต้นกำเนิดของพฤติกรรมของบุคคล และสามารถกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และความถี่ของพฤติกรรมได้

Sullivan and Decker (1997) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเริ่มต้น และมีทิศทางเพื่อนำไปสู่ความต้องการและเป้าหมายโดยมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

Herzum and Sims (2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การกระทำหรือการแสดงออก โดยวิธีต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้คนทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

Jackson and Schuler (2003) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยการได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนในการกระทำนั้นๆ

Montana and Charnov(2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ หรือทำให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จ แรงจูงใจที่มีมากสามารถเพิ่มประสิทธิผลความพึงพอใจในการทำงานได้

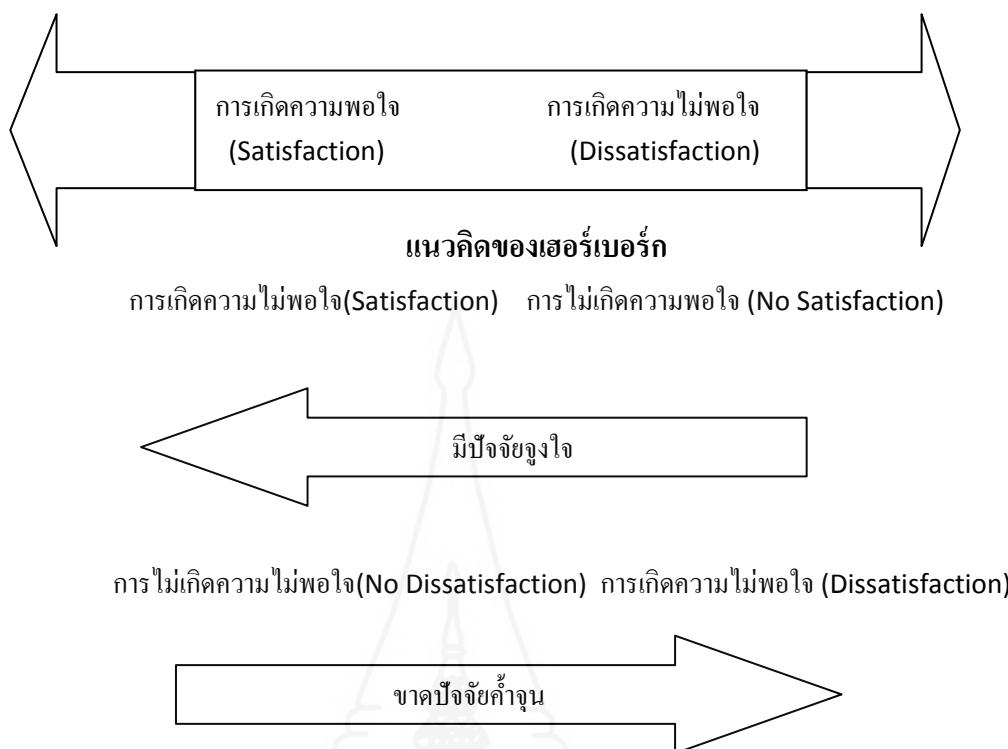
จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับแรงผลักดันหรือการกระตุ้นความรู้สึกจากสิ่งเร้าภายในและภายนอก โดยจงใจกระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ตามความต้องการให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้งานสำเร็จ และเพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ประมวลความคิด สามารถสรุปเป็นกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโลตัสฮอวลิวการกรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ดร.ราณี อิศัยกุล ได้เขียนใน หนังสือประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ไว้ว่า นักจิตวิทยา เฟรดเดอริก เฮอรัสเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ.1960 โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์การในเมืองพิสต์เบอร์ค ประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจและไม่พอใจในการทำงาน และสรุปได้ว่ามีปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจคือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะแตกต่างกันแนวความคิดดั้งเดิมที่ว่าปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เท่านั้น กล่าวคือ การที่บุคลากรได้รับเงินเดือนทำให้ไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และหากได้รับเงินเดือนสูงทำให้พอใจและมีแรงจูงใจ แต่เขาได้ค้นพบว่าเงินเดือนต่ำแม้จะเป็นสาเหตุหรือทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเงินเดือนสูงจะเป็นสาเหตุของความรู้สึกพอใจ เพราะเป็นเพียงสาเหตุของการไม่เกิดความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) เท่านั้น หรือตราบดีที่บุคลากรไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน บุคลากรยังไม่เกิดความพอใจ และเค้าเสนอว่าสาเหตุสำคัญหรือปัจจัยของความพอใจที่สร้างแรงจูงใจบุคลากรนั้นจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่กระทำ เช่น ความสำเร็จของงาน หรือการยอมรับในผลงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น บุคลากรทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดี แต่งานที่ทำน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย บุคคลนั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในการงาน แต่ก็ไม่ได้เกิดความพอใจในการทำงานเช่นกัน (Kreitner and Kinicki 2004: 270-271) สรุปแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ปรากฏในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แนวคิดดั้งเดิมเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยสรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่

1.1 **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 **การยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)** หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่าง ใกล้ชิด

1.5 **ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)** หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์การ และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. **ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors)** เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์การ ได้แก่

2.1 **นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)** หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะการมีนโยบายชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน และมีความเป็นธรรม

2.2 **การควบคุม การนิเทศงาน (Supervision)** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 **ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations)** หมายถึง การติดต่อรวมทั้งกิริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)** หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

ข้อวิพากษ์และการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยนับว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเฮอริสเบอร์กได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนในเรื่องของการประยุกต์ใช้ทฤษฎี โดยการพัฒนาเทคนิคของการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เพื่อจูงใจบุคลากร (ซึ่งกล่าวถึงรายละเอียดในเรื่องที่ 7.3.2 ต่อไป) และมีงานวิจัยสนับสนุนการเพิ่มคุณค่าของงานหลายแห่ง และในระยะต่อมากการวิจัยของเขาในประเทศอื่นๆ เช่น ยุโรป แอฟริกา ตะวันออกกลาง และเอเชีย ได้ผลลัพธ์เช่นเดียวกันหรือสนับสนุนทฤษฎีสองปัจจัยของเขา อย่างไรก็ตามทฤษฎีสองปัจจัยขาดงานวิจัยอื่นๆ สนับสนุน และถูกวิพากษ์วิจารณ์จากหลายแหล่งในบางประเด็น อาทิ (Mullins 2005: 486-7, Martin 2005: 443, Steers and others, 1996: 17-18)

1. การใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิชาชีพ เช่น วิศวกร นักบัญชี ผู้จัดการ ส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้และระดับสูง แต่การวิจัยไม่ได้ทดสอบครอบคลุมพนักงานหรือบุคลากรระดับล่าง ที่คิดว่ารายได้และประโยชน์บริการยังคงเป็นปัจจัยจูงใจ

2. การมีสมมติฐานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ระเบียบวิธีวิจัยใช้วัดผลเฉพาะความพึงพอใจ

3. การวิจัยของเฮอริสเบอร์กเน้นการวัดผลความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ไม่ให้ความสำคัญแก่ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจด้วย และการวัดระดับความพึงพอใจยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด เนื่องจากพนักงานอาจไม่ชอบงานของเขาบางส่วน แต่คิดโดยรวมแล้วก็ยังยอมรับงานนั้นได้

4. ผลงานวิจัยที่ศึกษาตามแนวทางของทฤษฎีสองปัจจัยมีทั้งที่สนับสนุนและโต้แย้ง กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มาจากตัวบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจและไม่ได้ช่วยจูงใจบุคลากร และปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ โดยผู้บริหารควรพิจารณาแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาตรวจแก้ไขปัจจัยค้ำจุนที่สื่อแล้วว่าก่อให้เกิดความไม่พอใจ เพื่อลดสาเหตุของความไม่พอใจให้ลดน้อยลง เช่น การปรับปรุงนโยบายการบริหารงานองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การปรับสายการบังคับบัญชาให้เหมาะสม การพิจารณาประโยชน์บริการให้เพียงพอกับความต้องการ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

2. ผู้บริหารไม่ควรคาดหวังมากเกินไปในผลของการจูงใจจากการลงทุน เช่น การปรับปรุงห้องทำงาน ห้องพักผ่อน หรือการเพิ่มประโยชน์และบริการให้มากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยจำเป็น ตรงกันข้ามผู้บริหารควรให้ความสนใจหรือมุ่งไปที่ความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความก้าวหน้าของบุคลากรหรือโอกาสพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวทางการเพิ่มความสำคัญของงาน (Job Enrichment) ที่เป็นการเพิ่มหรือขยายคุณค่าของงานในแนวดิ่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาในแนวยาว และก่อให้เกิดผลดีต่อทัศนคติของบุคลากรในระยะยาวด้วย โดยเพิ่มปัจจัยจูงใจ เช่น การให้บุคลากรแสดงผลงาน การยอมรับในผลงาน การให้สิทธิอำนาจ การตั้งทีมงานให้มีอิสระในการทำงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การออกแบบงานให้เกิดผลสำเร็จของงานชัดเจน การเพิ่มโอกาสให้ก้าวหน้า ซึ่งดีกว่าการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ที่เป็นการหมุนเวียนเพื่อเปลี่ยนแปลงงานในระดับเดียวกัน หรือการขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ที่เป็นการเพิ่มงานในแนวนอนหรือในระดับเดียวกันเท่านั้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

โสทรดา สุขขัง (2552: บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิล แทรเวล เซอร์วิส จำกัด พบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานสูงสุด ส่วนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ (2) จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีภูมิลำเนาส่วนบุคคลต่างกันพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจ โดยผู้บริหารควรปรับปรุงและพัฒนางานด้านบริหารบุคคลให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการโน้มน้าวจูงใจ มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษา การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อคินพ จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน มีในระดับค่อนข้างมากโดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 และ อันดับ 2 คือแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 1 คือปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อันดับ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันดับ 3 สถานที่ตั้งของ

บริษัท/ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อพบว่า อายุงานและผลตอบแทนไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัท อุดมทรัพย์ จำกัด ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน โดยมีการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการงาน และในด้านภาวะผู้นำไปพร้อมๆ กันเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้บริษัทดำเนินการแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ ในทุกๆ ด้าน

วิสูตร สังข์นิม (2552:บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัทเวสเทิร์นดิเจิตอล(ประเทศไทย)จำกัด พบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่สูงอันดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน และอันดับท้ายสุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน (2) เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) การปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีระดับแรงจูงใจ ปานกลางอยู่ 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจาก พนักงานมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี 81.3% แนวทางการปฏิบัติคือ พนักงานต้องศึกษาต่อให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้นและบริษัทต้องให้การสนับสนุนบุคลากรต่อไป

เขาวลัทธิ ม่วงมี (2551: บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กรมสรรพากร พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะ งาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน (2) ระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุดคือ ด้านการตรงต่อเวลา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และ ต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม (3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถใช้เป็น ตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 51.50 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วงไปแล้ว ความสำเร็จในงาน ที่

ได้รับมีส่วนร่วมช่วยกระตุ้น/จูงใจให้อยากทำงานมากขึ้น และผลงานและความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

รุ่งฉภา แสงมณี (2552:บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6 พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มี 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าสภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วัชระ บุญปลอด (2551:บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านมั่นคงในงานสำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน เรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่าได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่า คนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ศิริพร นพรัตน์ (2551: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า (1) ในภาพรวม พนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง (2) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงานพบว่าเพศ และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (3) ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านงานเงินและสวัสดิการ โดยการปรับโครงสร้างเงินเดือน

และสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริษัท โดยให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายของบริษัทให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงาน

นันทาริกา ไชยหงษา (2552:บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พ.ศ.ช. ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พ.ศ.ช. ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง (2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอัตราเงินเดือน หน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พ.ศ.ช. ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการเปรียบเทียบแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท กับกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป (10,001-20,000บาท/20,001 บาทขึ้นไป) และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน5,000-10,000 บาท กับกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน10,001 บาทขึ้นไป (10,001-20,000บาท/20,001 บาทขึ้นไป) โดยกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน10,001 บาทขึ้นไป มีความคิดต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ (3) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมสัมพันธภาพและบรรยากาศในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการตรวจยาเสพติด และด้านการตรวจสุขภาพ

ธีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552:บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงาน ของพนักงานบริษัท แชมมินา ไช ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีผลแรงจูงใจในการทำงานคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน พบว่า เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (3) ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันบริษัทและสภาพเศรษฐกิจ และควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัทโดยให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายของบริษัทให้มากขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงาน

อัจฉรี อุดม (2553: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม

และงานด้านรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหาร อยู่ในระดับน้อย ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ระดับน้อย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (3) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน เสนอแนะให้ทุกคนที่ส่วนร่วมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความใส่ใจกับพนักงาน เปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกระดับ ดูแลสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานอย่างคุ้มค่าเพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเอาเปรียบเป็นต้น

อิศวิพันธ์ วุฒิวงศ์เสรี (2552: บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต พบว่า (1) พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลต่างกันทางเพศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน และ ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณรชา จันทรหอม (2552: บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป พบว่า (1) พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะในการำทำงานและด้านนโยบายและการบริหาร (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน แต่ค่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านค่าจ้างและผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการที่ศึกษาเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่หลายด้าน และแต่ละด้านเป็นตัวกระตุ้น โน้มน้าวและส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นที่ต้องการ ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ส่วนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ ใช้แนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจมาสร้างเป็นเครื่องมือ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานนี้ นอกจากจะทำให้ทราบถึงว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำงาน ยังสามารถเป็นตัวชี้แนะให้ผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อที่พนักงานจะได้มีความพึงพอใจ และต้องการที่จะทำงานให้เกิดผลสูงสุด และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาและค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอล วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด เป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวมทฤษฎีข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานที่มีผู้เคยทำการศึกษาร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ สรุปลงผลการศึกษาของกรณีศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามระเบียบการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัท โลตัสฮอลวิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขาพิจิตร ในปีงบประมาณ 2555 มีจำนวน 506 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัท โลตัสฮอล วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขาพิจิตร ซึ่งทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ ระดับความเชื่อมั่นเป็นร้อยละ 95 โดยมีรายละเอียดใน การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร คำนวณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ร้อยละ 5 ตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเน(Taro Yamane 1967:1088,อ้างใน ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์.2552) ดังสูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ	n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	หมายถึง	ขนาดของประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)
เมื่อแทนค่าจะได้

$$n = \frac{506}{1 + 506 (0.05)^2}$$

$$n = 224$$

ในที่นี้จะใช้ประชากรทั้งหมด 224 คน และคิดคำนวณเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแต่ละฝ่ายตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแต่ละฝ่าย

จำนวนพนักงาน (คน)	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ฝ่ายบริหารสำนักงาน	17	8	3.57
ฝ่ายระเบิด	30	13	5.80
ฝ่ายเจาะ	52	23	10.27
ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	19	8	3.57
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	36	16	7.14
ฝ่ายซ่อมบำรุง	97	43	19.20
ฝ่ายเหมือง	251	111	49.55
ฝ่ายฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4	2	0.89
รวม	506	224	100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 .การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆรวมทั้งค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ทั้งเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและใช้เป็นฐานในการกำหนดตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

2.2 การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง(Structured Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.สถานภาพ
- 4.อายุงาน
- 5.ระดับการศึกษา
- 6.รายได้ต่อเดือน
- 7.ระดับตำแหน่งงาน
- 8.ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มี 2 ปัจจัย

- 1) ปัจจัยจูงใจ
 - ความสำเร็จของงาน
 - การยอมรับนับถือ
 - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - ความรับผิดชอบ
 - ความก้าวหน้าในงาน
- 2) ปัจจัยค้ำจุน
 - นโยบายและการบริหารงาน
 - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ความมั่นคงในการทำงาน
 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยให้เลือกคำตอบได้เพียง 1 คำตอบใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

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

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยโดยการหาค่าพิสัยอันตรภาคชั้นและนำผลต่างๆที่ได้นำมากำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ยของคำถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดสูตรดังนี้

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

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มหรือปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และการทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัย ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นตามเนื้อหา โดยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน คือ

- | | | |
|-----|--------------------|--|
| 1.1 | ดร.ดวงสมร แกลโกศล | ตำแหน่ง ศาสตราจารย์และคณบดี
คณบดี
สำนักงานศาสตราจารย์คณบดี
คณบดี |
| 1.2 | นางนภรณ์ มาลาภรณ์ | ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด |
| 1.3 | นายธนัช สมมิชัย | ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย
บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด |
| 1.4 | นายศราวุธ ลาภพูนผล | ตำแหน่ง ผู้แทนฝ่ายบริหาร
บริษัท โกลด์สโกลวิศวกรรมเหมืองแร่และ
ก่อสร้าง จำกัด |

ทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดความตรงในเชิงเนื้อหา(Content Validity) ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์นั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index Objective Congruency – IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.96 และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมจากภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด เป็นเครื่องมือศึกษาวิจัย มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ส่งให้แก่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืนมาทั้งหมด แล้วตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป

3.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

3.4 สรุปผลที่ได้จากการวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ทำการวิจัย

3.5 ใช้เวลารวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 12 มีนาคม – 11 เมษายน พ.ศ. 2555 รวมระยะเวลา 1 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมีขั้นตอนดังนี้
 - 4.1.1 ตรวจสอบข้อมูล (editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
 - 4.1.2 การลงรหัส (coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องมาลงรหัส
 - 4.1.3 การประมวลผลข้อมูลนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- 4.2 อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร โดยใช้สถิติพรรณนา จากการหาค่าร้อยละ
- 4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย
 - 4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร และแรงจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อจะทำเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean)
 - 4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โลตัสฮอลดิ้งส์นครราชสีมา และก่อสร้าง จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดิ้งส์นครราชสีมาและก่อสร้าง จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดิ้งส์นครราชสีมาและก่อสร้าง จำกัด ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบ โดยเรียงลำดับผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆในการแปลความหมายดังนี้

\bar{X} แทนค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทนจำนวนพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดิ้งส์นครราชสีมาและก่อสร้าง จำกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

t แทนค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t-test)

F แทนค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)

p แทนค่าความน่าจะเป็น

* แทนความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทนความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ(%)
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	197	87.95
	1.2 หญิง	27	12.05
2.	อายุ		
	2.1 อายุ 20-25 ปี	19	8.48
	2.2 อายุ 26-30 ปี	43	19.20
	2.3 อายุ 31-35 ปี	37	16.52
	2.4 อายุ 36-40 ปี	51	22.77
	2.5 อายุ 41-50 ปี	56	25.00
	2.6 อายุ 50 ปี ขึ้นไป	18	8.04
3.	สถานภาพ		
	3.1 โสด	49	21.88
	3.2 สมรส	172	76.79
	3.3 หม้าย/หย่าร้าง	3	1.34
4.	อาชีพ		
	4.1 น้อยกว่า 1 ปี	43	19.20
	4.2 1 - 3 ปี	41	18.30
	4.3 4 - 6 ปี	41	18.30
	4.4 6 - 10 ปี	90	40.18
	4.5 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	9	4.02
5.	ระดับการศึกษา		
	5.1 ต่ำกว่า ป. 6	33	14.73
	5.2 ประถมศึกษา (ป.6)	68	30.36

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ(%)
	5.3 มัธยมต้น (ม.3)	58	25.89
	5.4 มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	44	19.64
	5.5 อนุปริญญา หรือ ปวส.	10	4.46
	5.6 ปริญญาตรี ขึ้นไป	11	4.91
6.	รายได้ต่อเดือน		
	6.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	92	41.07
	6.2 10,001 – 15,000 บาท	93	41.52
	6.3 15,001 – 20,000 บาท	31	13.84
	6.4 20,001 – 25,000 บาท	5	2.23
	6.5 25,001 – 30,000 บาท	1	0.45
	6.6 มากกว่า 30,000 บาท	2	0.89
7.	ระดับตำแหน่งงาน		
	7.1 ระดับปฏิบัติการ	191	85.27
	7.2 ระดับหัวหน้างาน	33	14.73
8.	ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน		
	8.1 ฝ่ายบริหารสำนักงาน	8	3.57
	8.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	16	7.14
	8.3 ฝ่ายระเบิด	13	5.80
	8.4 ฝ่ายซ่อมบำรุง	43	19.20
	8.5 ฝ่ายเจาะ	23	10.27
	8.6 ฝ่ายเหมือง	111	49.55
	8.7 ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	8	3.57
	8.8 ฝ่ายฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	2	0.89
	รวม	224	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ดังนี้

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 197 คน (ร้อยละ 87.95) และ รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 12.05)
2. อายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 25.00) รองลงมาคือ อายุ 36–40 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 22.77) อายุ 26–30 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 19.20) อายุ 31–35 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 16.52) อายุ 20–25 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.48) อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน (ร้อยละ 8.04)
3. สถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 171 คน (ร้อยละ 76.34) รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 50 คน (ร้อยละ 22.32) และ น้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.34)
4. อายุงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 40.18) รองลงมาคือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 19.20) อายุงาน 1-3 ปี และ อายุงาน 3-6 ปี เท่ากันคือจำนวน 41 คน (ร้อยละ 18.30) และ น้อยที่สุดคือ อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.02)
5. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับประถมศึกษา(ป.6) จำนวน 68 คน (ร้อยละ 30.36) รองลงมาคือ ระดับมัธยมต้น (ม.3) จำนวน 58 คน (ร้อยละ 25.89) ระดับมัธยมปลาย(ม.6) จำนวน 44 คน (ร้อยละ 19.64) ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 33 คน (ร้อยละ 14.73) ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.91) และ น้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษานอกระบบหรือ ปวส. จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.46)
6. รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 93 คน (ร้อยละ 41.52) รองลงมาคือ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 92 คน (ร้อยละ 41.07) รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน (ร้อยละ 13.84) รายได้ 20,001 – 25,001 บาท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.23) รายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.89) และ น้อยที่สุดมีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.45)
7. ระดับตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 191 คน (ร้อยละ 85.27) และระดับหัวหน้างานจำนวน 33 คน (ร้อยละ 14.73)
8. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ฝ่ายเหมือง จำนวน 111 คน (ร้อยละ 49.55) รองลงมาคือ ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 43 คน (ร้อยละ 19.20) ฝ่ายเจาะ จำนวน 23 คน (ร้อยละ 10.27) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 16 คน (ร้อยละ 7.14) ฝ่ายระเบิด จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.80) ฝ่ายบริหารสำนักงาน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.57) และฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.57) และ น้อยที่สุดคือฝ่ายฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.89)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโลตัสฮอวลิวกรรม
เหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด ที่ทำให้อุตสาหกรรมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จของงาน
การยอมรับนับถือ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ความรับผิดชอบ
ความก้าวหน้าในงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน

นโยบายและการบริหารงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
ความมั่นคงในการทำงาน
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.11 รวมทั้งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ
ตารางที่ 4.12 และ ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน ตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.2 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานด้าน
ความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน		\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และ ทันเวลาที่กำหนด	4.03	0.76	มาก
2.	ผลสำเร็จในหน่วยงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและ ความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน	3.92	0.87	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
3. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยความสามารถของท่าน	3.58	0.75	มาก
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถ	3.83	0.77	มาก
5. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	4.33	0.82	มากที่สุด
รวม	3.94	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดคือ ในระดับมากที่สุดข้อที่ 5 “ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน” ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนในข้อที่ 3 “เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยความสามารถของท่าน” มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 4.3 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ด้านยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หัวหน้างาน ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.75	0.83	มาก
3. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน	4.07	0.75	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานไว้วางใจในการทำงานของท่านเสมอ	3.99	0.80	มาก
5. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ	3.63	0.87	มาก
6. งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป	3.84	0.94	มาก
รวม	3.86	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดคือ ในระดับมากในข้อที่ 7 “ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน” ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนในข้อที่ 9 “ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ” มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านทำอยู่ เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	4.09	0.86	มาก
2. งานที่ท่านมีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ และต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้าน	4.12	0.87	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านทำ มีขอบเขตการทำงานไว้ชัดเจน	4.16	0.96	มาก
4. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.25	0.88	มากที่สุด
5. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้	4.42	0.79	มากที่สุด
รวม	4.20	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดคือ ในระดับมากที่สุดข้อที่ 15 “ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้” ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนในข้อที่ 11 “งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน” มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.5 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความ
รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานที่ท่านทำอยู่ยังไม่สำเร็จลุล่วงในเวลาทำงานปกติ	4.50	0.73	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	4.07	0.82	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง อย่างเหมาะสม	3.88	0.86	มาก
4. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.33	0.71	มากที่สุด
5. หัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ทำ	3.84	0.93	มาก
รวม	4.12	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจสูงสุดคือ ในระดับมากที่สุดในข้อที่ 16 “ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานที่ท่านทำอยู่ยังไม่สำเร็จลุล่วงในเวลาทำงานปกติ” ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนในข้อที่ 20 “หัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ทำ” มีแรงงูใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานด้าน
ความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในอนาคตอันใกล้	3.25	1.13	ปานกลาง
2. ท่านมีความพอใจความก้าวหน้าในหน้าที่ของงานของท่านในปัจจุบัน	4.00	0.87	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
3. ท่านรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.29	1.09	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่	3.63	1.03	มาก
5. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.64	1.00	มาก
รวม	3.57	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดคือ ในระดับมากในข้อที่ 22 “ท่านมีความพอใจความก้าวหน้าในหน้าที่ของงานของท่านในปัจจุบัน” ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนในข้อที่ 21 “ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในอนาคตอันใกล้” มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4.7 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและบริหารงาน

ด้านนโยบายและบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. บริษัทมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.15	0.84	มาก
2. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและการบริหารงาน จากบริษัทอย่างชัดเจน	4.25	2.88	มากที่สุด
3. ท่านเข้าใจในนโยบายและการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน	4.10	0.80	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.58	0.99	มาก
5. นโยบายของบริษัท ท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.13	0.79	มาก
รวม	4.05	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดคือ ในระดับมากที่สุดข้อที่ 27 “ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและการบริหารงานจากบริษัทอย่างชัดเจน” ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนในข้อที่ 29 “ท่านมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเต็มที่” มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 4.8 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ทุกหน่วยงานในบริษัท ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.17	0.83	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ	4.23	0.86	มากที่สุด
3. หัวหน้าของท่าน มักให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตรอันเป็นการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.13	0.95	มาก
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ โดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น การอบรม งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น	4.49	0.72	มากที่สุด
5. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับหัวหน้างานของท่านได้	3.85	1.03	มาก
รวม	4.18	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดคือ ในระดับมากที่สุดข้อที่ 34 “ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ โดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น การอบรม งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น” ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนในข้อที่ 35 “ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับหัวหน้างานของท่านได้” มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 4.9 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานด้านความ
มั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ ของบริษัท	4.13	0.84	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเป็นงานที่เป็น เกียรติ	4.16	0.79	มาก
3. ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน	3.99	0.89	มาก
4. ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.99	0.90	มาก
5. บริษัทสร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ ท่าน	4.25	0.84	มากที่สุด
รวม	4.10	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจสูงสุดคือ ในระดับมากที่สุดข้อที่ 40 “บริษัทสร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ท่าน” ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนในข้อที่ 38 “ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน” และ ข้อที่ 39 “ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน” มีแรงงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 4.10 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานดสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และความสะอาด	3.75	0.89	มาก
2. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอแก่ความต้องการ เช่น ห้องน้ำ และน้ำดื่ม เป็นต้น	3.91	0.96	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีการคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกและใกล้สถานที่สำคัญกับราชการหรือบริการสาธารณะ	3.61	0.98	มาก
4. มีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบสะอาดอยู่เสมอ	3.93	0.82	มาก
5. มีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอ ื่อต่อการทำงานโดยสะดวก	3.83	0.96	มาก
รวม	3.80	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจสูงสุดคือ ในระดับมากในข้อที่ 44 “มีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบสะอาดอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนในข้อที่ 43 “สถานที่ทำงานของท่านมีการคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกและใกล้สถานที่สำคัญกับราชการหรือบริการสาธารณะ” มีแรงงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน	3.59	1.00	มาก
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ และความ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.51	1.03	มาก
3. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ	3.75	0.92	มาก
4. โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน	3.63	1.08	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.62	1.10	มาก
รวม	3.62	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจสูงสุดคือ ในระดับมากในข้อที่ 48 “ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ” ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนในข้อที่ 47 “ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ และความ เป็นอยู่ในปัจจุบัน” มีแรงงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานในปัจจัยงใจ

ปัจจัยงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.59	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.68	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.63	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.57	0.77	มาก
รวม	3.94	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานในปัจจัยงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจสูงสุดคือ ในระดับมากที่สุดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนในด้านความก้าวหน้าในงาน มีแรงงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4.13 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานในปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.05	0.88	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.18	0.67	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.10	0.69	มาก
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.81	0.75	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.62	0.90	มาก
รวม	3.95	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยห้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดคือ ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในครั้งนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโลตัสฮออลวิศวรรวมเมืองแร่และก่อสร้างจำกัด ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามเพศ และ ค่า t ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.59	3.94	0.58	0.01	0.99
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.85	0.63	3.87	0.60	0.14	0.89
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.66	4.13	0.76	0.61	0.54
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.64	4.27	0.51	1.32	0.19
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.57	0.77	3.55	0.77	0.14	0.89
รวม	3.94	0.54	3.95	0.55	0.15	0.88

จากตารางที่ 4.14 ไม่พบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน (ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามเพศ และ ค่า t ของปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.06	0.90	3.93	0.70	0.71	0.48
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.18	0.68	4.14	0.63	0.28	0.78
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.14	0.67	3.87	0.73	1.92	0.06
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.73	3.68	0.85	0.93	0.35
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.63	0.91	3.52	0.82	0.58	0.56
รวม	3.97	0.63	3.83	0.61	1.06	0.29

จากตารางที่ 4.15 ไม่พบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยคำจูน ทั้ง 5 ด้าน (ด้านนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุ และ ค่า F ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านความสำเร็จของงาน	20 – 25 ปี	3.63	0.59	3.85**	0.002
	26 – 30 ปี	3.80	0.52		
	31 – 35 ปี	3.88	0.57		
	36 – 40 ปี	3.99	0.51		
	41 – 50 ปี	4.01	0.65		
	50 ปีขึ้นไป	4.36	0.56		
	20 – 25 ปี	3.79	0.64		
	26 – 30 ปี	3.71	0.53		
	31 – 35 ปี	3.74	0.65		

*P < 0.05, **P < 0.01

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	36 – 40 ปี	3.87	0.56	2.15	0.06
	41 – 50 ปี	3.92	0.68		
	50 ปีขึ้นไป	4.29	0.52		
	20 – 25 ปี	3.95	0.71		
	26 – 30 ปี	4.14	0.69		
	31 – 35 ปี	4.05	0.64		
	36 – 40 ปี	4.35	0.52		
ด้านความรับผิดชอบ	41 – 50 ปี	4.24	0.74	1.36	0.24
	50 ปีขึ้นไป	4.49	0.41		
	20 – 25 ปี	4.01	0.62		
	26 – 30 ปี	4.02	0.58		
	31 – 35 ปี	4.05	0.56		
	36 – 40 ปี	4.25	0.53		
	41 – 50 ปี	4.10	0.80		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	50 ปีขึ้นไป	4.35	0.50	2.58*	0.03
	20 – 25 ปี	3.54	0.80		
	26 – 30 ปี	3.43	0.71		
	31 – 35 ปี	3.36	0.80		
	36 – 40 ปี	3.68	0.79		
	41 – 50 ปี	3.56	0.78		
	50 ปีขึ้นไป	4.06	0.51		
รวม	20 – 25 ปี	3.78	0.54	3.27**	0.01
	26 – 30 ปี	3.82	0.47		
	31 – 35 ปี	3.82	0.53		
	36 – 40 ปี	4.03	0.46		
	41 – 50 ปี	3.97	0.63		
	50 ปีขึ้นไป	4.31	0.41		

*P < 0.05, **P < 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่าปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมและด้านความสำเร็จของงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จของงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มอายุของพนักงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุ และ ค่า F ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	20 – 25 ปี	4.31	2.08	2.39*	0.04
	26 – 30 ปี	3.77	0.71		
	31 – 35 ปี	3.79	0.69		
	36 – 40 ปี	4.18	0.60		
	41 – 50 ปี	4.16	0.64		
	50 ปีขึ้นไป	4.22	0.63		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	20 – 25 ปี	4.25	0.58	2.04	0.08
	26 – 30 ปี	4.03	0.62		
	31 – 35 ปี	3.95	0.79		
	36 – 40 ปี	4.23	0.51		
	41 – 50 ปี	4.29	0.77		
	50 ปีขึ้นไป	4.39	0.62		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	20 – 25 ปี	3.93	0.78	4.16**	0.001
	26 – 30 ปี	3.88	0.68		
	31 – 35 ปี	3.91	0.60		
	36 – 40 ปี	4.19	0.64		
	41 – 50 ปี	4.23	0.71		
	50 ปีขึ้นไป	4.57	0.48		
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	20 – 25 ปี	3.57	0.99	4.17**	0.001
	26 – 30 ปี	3.57	0.64		
	31 – 35 ปี	3.56	0.77		
	36 – 40 ปี	3.97	0.66		
	41 – 50 ปี	3.96	0.76		
	50 ปีขึ้นไป	4.18	0.48		

*P < 0.05, **P < 0.01

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	20 – 25 ปี	3.33	0.98	1.94	0.09
	26 – 30 ปี	3.38	0.72		
	31 – 35 ปี	3.60	0.86		
	36 – 40 ปี	3.82	0.85		
	41 – 50 ปี	3.65	1.04		
	50 ปีขึ้นไป	3.91	0.84		
รวม	20 – 25 ปี	3.88	0.88	3.50**	0.01
	26 – 30 ปี	3.73	0.55		
	31 – 35 ปี	3.76	0.61		
	36 – 40 ปี	4.08	0.53		
	41 – 50 ปี	4.06	0.66		
	50 ปีขึ้นไป	4.25	0.50		

**P < 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าปัจจัยค่าจูนโดยภาพรวม ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหารงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มอายุของพนักงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มสถานภาพ และ ค่า F ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสำเร็จของงาน	โสด	3.76	0.50	3.01*	0.05
	สมรส	3.99	0.60		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.93	0.99		

*P < 0.05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	P
การยอมรับนับถือ	โสด	3.71	0.58	1.83	0.16
	สมรส	3.90	0.62		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.07	0.92		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	โสด	4.02	0.66	2.57	0.79
	สมรส	4.26	0.67		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.00	1.06		
ความรับผิดชอบ	โสด	4.03	0.55	0.71	0.49
	สมรส	4.15	0.65		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.27	0.81		
ความก้าวหน้าในงาน	โสด	3.50	0.70	0.82	0.44
	สมรส	3.58	0.79		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.07	0.92		
รวม	โสด	3.81	0.48	1.98	0.14
	สมรส	3.98	0.54		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.07	0.93		

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพของพนักงาน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มสถานภาพ และ ค่า F ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	P
นโยบายและการบริหารงาน	โสด	3.95	1.39	0.37	0.69
	สมรส	4.07	0.67		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.13	0.99		

**P < 0.01

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงาน	โสด	4.04	0.70	1.45	0.24
	สมรส	4.21	0.66		
ความมั่นคงในการทำงาน	หม้าย/หย่าร้าง	4.40	0.69	6.47**	0.002
	โสด	3.80	0.69		
	สมรส	4.19	0.66		
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	หม้าย/หย่าร้าง	4.07	0.64	2.46	0.09
	โสด	3.60	0.74		
	สมรส	3.86	0.74		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	หม้าย/หย่าร้าง	3.83	0.81	1.48	0.23
	โสด	3.50	0.83		
	สมรส	3.64	0.92		
รวม	หม้าย/หย่าร้าง	4.33	0.83	2.53	0.08
	โสด	3.78	0.68		
	สมรส	4.00	0.61		
	หม้าย/หย่าร้าง	4.17	0.75		

**P < 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่าปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพของพนักงาน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุงาน และ ค่า F ของปัจจัยงูใจ

ปัจจัยงูใจ	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสำเร็จของงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.76	0.60	2.76*	0.03
	1 – 3 ปี	3.86	0.56		
	3 – 6 ปี	3.94	0.65		
	6 – 10 ปี	4.02	0.55		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.33	0.44		
การยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 1 ปี	3.59	0.58	4.02**	0.004
	1 – 3 ปี	3.79	0.62		
	3 – 6 ปี	3.95	0.66		
	6 – 10 ปี	3.94	0.58		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.29	0.63		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 1 ปี	4.06	0.76	2.79*	0.03
	1 – 3 ปี	3.99	0.81		
	3 – 6 ปี	4.28	0.68		
	6 – 10 ปี	4.35	0.54		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.27	0.53		
ความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 1 ปี	3.84	0.67	3.30**	0.01
	1 – 3 ปี	4.15	0.73		
	3 – 6 ปี	4.20	0.57		
	6 – 10 ปี	4.18	0.54		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.47	0.71		

*P < 0.05, **P < 0.01

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.52	0.74	2.00	0.10
	1 – 3 ปี	3.37	0.75		
	3 – 6 ปี	3.67	0.80		
	6 – 10 ปี	3.58	0.76		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.09	0.79		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	3.75	0.56	3.40**	0.01
	1 – 3 ปี	3.83	0.58		
	3 – 6 ปี	4.01	0.53		
	6 – 10 ปี	4.01	0.48		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.29	0.55		

**P < 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มอายุงาน และ ค่า F ของปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
นโยบายและการบริหารงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.84	0.69	1.41	0.23
	1 – 3 ปี	3.91	0.81		
	3 – 6 ปี	4.22	1.47		
	6 – 10 ปี	4.10	0.59		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.20	0.69		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	น้อยกว่า 1 ปี	4.02	0.72	2.94*	0.02
	1 – 3 ปี	3.98	0.80		
	3 – 6 ปี	4.26	0.63		
	6 – 10 ปี	4.26	0.58		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.60	0.57		
ความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.84	0.72	5.06**	0.001
	1 – 3 ปี	3.89	0.78		
	3 – 6 ปี	4.13	0.66		
	6 – 10 ปี	4.27	0.58		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.53	0.61		
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.49	0.77	4.42**	0.002
	1 – 3 ปี	3.62	0.88		
	3 – 6 ปี	3.89	0.66		
	6 – 10 ปี	3.97	0.66		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.16	0.67		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 1 ปี	3.32	0.90	2.44*	0.05
	1 – 3 ปี	3.47	0.91		
	3 – 6 ปี	3.82	0.72		
	6 – 10 ปี	3.73	0.92		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.73	1.18		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	3.70	0.63	4.25**	0.002
	1 – 3 ปี	3.77	0.71		
	3 – 6 ปี	4.06	0.66		
	6 – 10 ปี	4.07	0.54		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.24	0.61		

*P < 0.05, **P < 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวม ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มระดับการศึกษา และ ค่า F ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสำเร็จของงาน	ต่ำกว่า ป.6	4.01	0.69	1.09	0.37
	ประถมศึกษา (ป.6)	3.96	0.56		
	มัธยมต้น (ม. 3)	3.93	0.60		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.98	0.52		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.86	0.65		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.56	0.56		
การยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า ป.6	4.01	0.68	0.87	0.50
	ประถมศึกษา (ป.6)	3.85	0.63		
	มัธยมต้น (ม. 3)	3.86	0.54		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.84	0.63		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.80	0.81		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.85	0.60		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า ป.6	4.32	0.69	2.55*	0.03
	ประถมศึกษา (ป.6)	4.30	0.65		
	มัธยมต้น (ม. 3)	4.20	0.70		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	4.20	0.56		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	4.02	0.75		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.58	0.78		
ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า ป.6	4.24	0.79	0.33	0.89
	ประถมศึกษา (ป.6)	4.12	0.61		
	มัธยมต้น (ม. 3)	4.10	0.69		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	4.10	0.48		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	4.00	0.59		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.09	0.61		

*P < 0.05

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P
ความก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่า ป.6	3.84	0.69	2.09	0.68
	ประถมศึกษา (ป.6)	3.65	0.76		
	มัธยมต้น (ม. 3)	3.47	0.76		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.50	0.74		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.30	0.97		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.18	0.86		
รวม	ต่ำกว่า ป.6	4.08	0.62	1.62	0.16
	ประถมศึกษา (ป.6)	3.98	0.50		
	มัธยมต้น (ม. 3)	3.91	0.53		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.93	0.46		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.80	0.69		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.60	0.61		

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาของพนักงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มระดับการศึกษาและ ค่าF ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P
นโยบายและการบริหารงาน	ต่ำกว่า ป.6	4.16	0.70	2.28*	0.05
	ประถมศึกษา (ป.6)	4.16	0.59		
	มัธยมต้น (ม. 3)	4.17	1.29		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.85	0.69		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.72	0.90		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.47	0.42		

*P < 0.05, **P < 0.01

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	ต่ำกว่า ป.6	4.24	0.74	0.55	0.73
	ประถมศึกษา (ป.6)	4.20	0.65		
	มัธยมต้น (ม. 3)	4.15	0.65		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	4.18	0.68		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	4.20	0.61		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.87	0.81		
ความมั่นคงในการทำงาน	ต่ำกว่า ป.6	4.52	0.71	3.66**	0.003
	ประถมศึกษา (ป.6)	4.23	0.52		
	มัธยมต้น (ม. 3)	4.09	0.70		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	4.00	0.69		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.76	0.82		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	5.51	0.86		
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า ป.6	4.05	0.72	4.23**	0.001
	ประถมศึกษา (ป.6)	3.98	0.66		
	มัธยมต้น (ม. 3)	3.76	0.74		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.67	0.78		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.12	0.84		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.45	0.61		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ต่ำกว่า ป.6	3.90	1.00	3.17**	0.01
	ประถมศึกษา (ป.6)	3.82	0.81		
	มัธยมต้น (ม. 3)	3.54	0.86		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.43	0.89		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.04	1.24		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.24	0.53		
รวม	ต่ำกว่า ป.6	4.13	0.67	3.44**	0.005
	ประถมศึกษา (ป.6)	4.08	0.51		
	มัธยมต้น (ม. 3)	3.94	0.67		
	มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	3.82	0.60		
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.57	0.76		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.51	0.56		

**P < 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่าปัจจัยค่าจ้างโดยภาพรวม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายการบริหารงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน และ ค่า F ของปัจจัยงูใจ

ปัจจัยงูใจ	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสำเร็จของงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.88	0.62	0.96	0.44
	10,001 – 15,000 บาท	3.99	0.55		
	15,001 – 20,000 บาท	3.93	0.60		
	20,001 – 25,000 บาท	4.16	0.57		
	25,001 – 30,000 บาท	4.80	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.70	0.99		
การยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.74	0.64	2.59*	0.03
	10,001 – 15,000 บาท	3.91	0.59		
	15,001 – 20,000 บาท	3.94	0.58		
	20,001 – 25,000 บาท	4.49	0.48		
	25,001 – 30,000 บาท	4.80	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.60	0.57		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 10,000 บาท	4.09	0.76	1.74	0.13
	10,001 – 15,000 บาท	4.28	0.59		
	15,001 – 20,000 บาท	4.27	0.62		
	20,001 – 25,000 บาท	4.72	0.39		
	25,001 – 30,000 บาท	5.00	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.00	1.13		
ความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.99	0.72	2.65*	0.02
	10,001 – 15,000 บาท	4.18	0.52		
	15,001 – 20,000 บาท	4.23	0.61		
	20,001 – 25,000 บาท	4.72	0.33		
	25,001 – 30,000 บาท	5.00	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.50	0.42		

*P < 0.05

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.48	0.75	2.56*	0.03
	10,001 – 15,000 บาท	3.58	0.76		
	15,001 – 20,000 บาท	3.61	0.76		
	20,001 – 25,000 บาท	4.56	0.26		
	25,001 – 30,000 บาท	4.80	0		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.40	1.70		
รวม	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.83	0.58	2.86*	0.02
	10,001 – 15,000 บาท	3.99	0.47		
	15,001 – 20,000 บาท	4.00	0.52		
	20,001 – 25,000 บาท	4.53	0.25		
	25,001 – 30,000 บาท	4.88	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.84	0.96		

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน และ ค่า F ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F	P
นโยบายและการบริหารงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.96	1.13	0.77	0.58
	10,001 – 15,000 บาท	4.06	0.64		
	15,001 – 20,000 บาท	4.17	0.69		
	20,001 – 25,000 บาท	4.56	0.59		
	25,001 – 30,000 บาท	4.60	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.80	0.85		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจ้าง	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	4.11	0.73	1.56	0.17
	10,001 – 15,000 บาท	4.18	0.61		
	15,001 – 20,000 บาท	4.27	0.64		
	20,001 – 25,000 บาท	4.76	0.26		
	25,001 – 30,000 บาท	4.80	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.60	1.41		
ความมั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.96	0.70	2.52*	0.03
	10,001 – 15,000 บาท	4.14	0.64		
	15,001 – 20,000 บาท	4.30	0.66		
	20,001 – 25,000 บาท	4.68	0.43		
	25,001 – 30,000 บาท	5.00	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.90	1.27		
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.67	0.73	3.15**	0.01
	10,001 – 15,000 บาท	3.83	0.75		
	15,001 – 20,000 บาท	4.03	0.71		
	20,001 – 25,000 บาท	4.56	0.48		
	25,001 – 30,000 บาท	4.80	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.00	0.28		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.40	0.93	3.15**	0.01
	10,001 – 15,000 บาท	3.68	0.87		
	15,001 – 20,000 บาท	3.91	0.75		
	20,001 – 25,000 บาท	4.40	0.62		
	25,001 – 30,000 บาท	4.80	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.00	1.41		
รวม	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.82	0.67	2.97**	0.01
	10,001 – 15,000 บาท	0.98	0.58		
	15,001 – 20,000 บาท	4.14	0.58		
	20,001 – 25,000 บาท	4.59	0.43		
	25,001 – 30,000 บาท	4.80	-		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.66	1.05		

*P < 0.05, **P < 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

ตารางที่ 4.26 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามระดับตำแหน่งงาน และ ค่า t ของปัจจัยงใจ

ปัจจัยงใจ	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.60	3.97	0.52	0.32	0.75
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	0.63	3.99	0.55	1.36	0.18
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.68	4.30	0.64	0.82	0.41
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.64	4.39	0.49	2.70**	0.01
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.53	0.76	3.79	0.80	1.85	0.07
รวม	3.91	0.54	4.09	0.51	1.75	0.08

**P < 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าของระดับแรงงใจในการทำงานของปัจจัยงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามระดับตำแหน่งงาน และ ค่า t ของปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.05	0.92	4.05	0.63	0.02	0.98
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	4.16	0.67	4.24	0.70	0.57	0.57
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.68	4.08	0.74	0.16	0.87
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.79	0.75	3.88	0.73	0.65	0.52
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.59	0.92	0.80	0.78	1.28	0.20
รวม	3.94	0.64	4.01	0.60	0.61	0.54

จากตารางที่ 4.27 ไม่พบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยคำจูน ทั้ง 5 ด้าน (ด้านนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน และ ค่า F ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ฝ่ายปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความสำเร็จของงาน	บริหารสำนักงาน	3.50	0.76	1.66	0.12
	ทรัพยากรบุคคล	3.81	0.63		
	ระเบิด	3.98	0.22		
	ซ่อมบำรุง	4.02	0.66		
	เจาะ	4.09	0.50		
	เหมือง	3.90	0.58		
	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	3.98	0.48		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4.70	0.42		

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ฝ่ายปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
ความรับผิดชอบ	บริหารสำนักงาน	4.30	0.76	0.93	0.48
	ทรัพยากรบุคคล	4.16	0.70		
	ระเบิด	4.02	0.41		
	ซ่อมบำรุง	4.19	0.54		
	เจาะ	4.27	0.55		
	เหมือง	4.05	0.69		
	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	4.15	0.38		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4.80	0.28		
ความก้าวหน้าในงาน	บริหารสำนักงาน	3.80	0.94	2.20*	0.04
	ทรัพยากรบุคคล	3.50	0.57		
	ระเบิด	3.52	0.68		
	ซ่อมบำรุง	3.22	0.88		
	เจาะ	3.77	0.83		
	เหมือง	3.63	0.71		
	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	3.73	0.70		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4.40	0.57		
รวม	บริหารสำนักงาน	3.97	0.68	0.93	0.49
	ทรัพยากรบุคคล	3.84	0.57		
	ระเบิด	3.88	0.43		
	ซ่อมบำรุง	3.91	0.60		
	เจาะ	4.11	0.47		
	เหมือง	3.92	0.52		
	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	3.92	0.48		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4.62	0.48		

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มฝ่ายที่ปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามกลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน และ ค่า F ของปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ฝ่ายปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
นโยบายและการบริหารงาน	บริหารสำนักงาน	4.18	0.77	1.69	0.11
	ทรัพยากรบุคคล	3.85	0.64		
	ระเบิด	3.86	0.71		
	ซ่อมบำรุง	3.73	0.70		
	เจาะ	4.28	0.63		
	เหมือง	4.12	1.02		
	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	4.45	0.27		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4.40	0.85		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	บริหารสำนักงาน	4.13	0.70	1.01	0.42
	ทรัพยากรบุคคล	3.91	0.97		
	ระเบิด	4.15	0.49		
	ซ่อมบำรุง	4.18	0.69		
	เจาะ	4.34	0.55		
	เหมือง	4.15	0.67		
	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	4.58	0.36		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4.40	0.85		
ความมั่นคงในการทำงาน	บริหารสำนักงาน	3.98	0.83	2.08*	0.05
	ทรัพยากรบุคคล	3.90	0.61		
	ระเบิด	3.86	0.59		
	ซ่อมบำรุง	3.88	0.77		
	เจาะ	4.24	0.49		
	เหมือง	4.19	0.67		
	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	4.55	0.53		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ	4.00	1.41		

*P < 0.05

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ฝ่ายปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	P
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	บริหารสำนักงาน	3.78	1.08	0.89	0.52
	ทรัพยากรบุคคล	3.90	0.67		
	ระเบิด	3.57	0.72		
	ซ่อมบำรุง	3.65	0.71		
	เจาะ	3.93	0.77		
	เหมือง	3.83	0.76		
	ความปลอดภัยและ	4.18	0.41		
	สิ่งแวดล้อม	4.00	1.13		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ				
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	บริหารสำนักงาน	3.35		
ทรัพยากรบุคคล		3.99	0.61		
ระเบิด		3.03	0.82		
ซ่อมบำรุง		3.09	1.00		
เจาะ		3.92	0.80		
เหมือง		3.76	0.83		
ความปลอดภัยและ		3.92	0.89		
สิ่งแวดล้อม		4.00	1.41		
ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ					
รวม		บริหารสำนักงาน	3.88	0.71	2.23*
	ทรัพยากรบุคคล	3.91	0.62		
	ระเบิด	3.70	0.52		
	ซ่อมบำรุง	3.70	0.63		
	เจาะ	4.14	0.54		
	เหมือง	4.01	0.64		
	ความปลอดภัยและ	4.33	0.67		
	สิ่งแวดล้อม	4.16	1.13		
	ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ				

*P < 0.05, **P < 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยด้านโดยภาพรวมและด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน ของพนักงาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดิ้งสแควร์เมืองแรมและก่อสร้าง จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยต่างๆที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้คล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ทั้งช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาโดยอาศัยหลักการทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ซึ่งได้สรุปผลตามลำดับการวิจัยดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดิ้งสแควร์เมืองแรมและก่อสร้าง จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการคือ

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดิ้งสแควร์เมืองแรมและก่อสร้าง จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลดิ้งสแควร์เมืองแรมและก่อสร้าง จำกัด

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การศึกษามีกลุ่มประชากรจำนวน 506 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทที่ปฏิบัติงานที่สาขาพิจิตร จำนวน 224 คน ตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามประเภทมาตรประมาณแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยการนำส่งและรับกลับแบบสอบถามด้วยตัวเอง เพื่อนำมา

รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่นำมาใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของประชากร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่เพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 197 คน (ร้อยละ 87.95) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 25.00) เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนใหญ่ สมรส มีจำนวน 172 คน (ร้อยละ 76.79) เมื่อจำแนกตามอายุงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี มีจำนวน 90 คน (ร้อยละ 40.18) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับประถมศึกษา (ป.6) มีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 30.36) เมื่อจำแนกรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ที่ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 93 คน (ร้อยละ 41.52) เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 191 คน (ร้อยละ 85.27) เมื่อจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายเหมือง จำนวน 111 คน (ร้อยละ 49.55)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่าในภาพรวมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ มาก

ส่วนภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโลตัสฮอลล์วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้างจำกัด ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงแสดงจำแนกลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ ดังนี้

เพศ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันของปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ดังนั้นเพศจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้นอายุจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสถานภาพจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยก้ำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้นอายุงานจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในปัจจัยก้ำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้นระดับการศึกษาในปัจจัยจูงใจจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ระดับการศึกษาในปัจจัยก้ำจุนสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นรายได้ต่อเดือนจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนั้นระดับตำแหน่งงานจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมของฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้นฝ่ายที่ปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ฝ่ายที่ปฏิบัติงานในปัจจัยค้ำจุนสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โลตัสฮอลล์วิศวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1 เพศ

เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสรดา สุขขัง (2552) วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศิริพร นพรัตน์ (2551) และ ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) อาจเนื่องมาจาก พนักงานชายและหญิง ต่างมีแรงจูงใจในการทำงานเหมือนกัน ซึ่งองค์กรได้ให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ จึงทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.2 อายุ

อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร นพรัตน์ (2551) และ ณชญา จันทร์หอม (2552) โดยจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่าง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่า ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1.3 สถานภาพ

สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสรดา สุขขัง (2552) อิศวิวัฒน์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) อาจเนื่องจาก องค์กรไม่ได้นำสถานภาพมาเป็นข้อกำหนดในการให้โอกาสทำงาน หรือ เลือกปฏิบัติ ในด้านการงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.4 อายุงาน

อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชร บุญปลอด (2551) และ ณธยา จันทร์หอม (2552) โดยจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่าง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่า ไม่แตกต่างกันใน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1.5 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสรดา สุขขัง (2552) วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศิริพร นพรัตน์ (2551) ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) และอิสวิวัฒน์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) แต่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับ นันทริกา ไชยหงษา (2552) และ ณธยา จันทร์หอม (2552) โดยจำแนกเป็นรายด้านไม่มีความแตกต่าง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งพบว่าแตกต่าง ด้าน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1.6 รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชร บุญปลอด (2551) นันทริกา ไชยหงษา (2552) และ ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) โดยจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่าง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งพบว่า ไม่แตกต่างกันใน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

2.1.7 ระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร นพรัตน์ (2551) และอศวีรินทร์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) อาจเนื่องมาจาก องค์กร ได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกระดับเท่าๆกัน แต่มีความแตกต่างในด้านความรับผิดชอบ

2.1.8 ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายที่ปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสรดา สุขขัง (2552) แต่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ไม่มีความแตกต่าง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่าแตกต่างใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้มีการอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โสรดา สุขขัง (2552) วิสูตร ตั้งขนิม (2552) รุ่งธนา แสงมณี (2552) ศิริพร นพรัตน์ (2551) ชีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์ (2552) อัจฉรี อุดม (2553) อศวีรินทร์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) และ ณธยา จันทร์หอม (2552) เนื่องจาก องค์กร ใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ โดยได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ตามกำลังการผลิต และสอดคล้องกับเวลาด้วย ทำให้แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ รุ่งธนา แสงมณี (2552) วัชระ บุญปลอด (2551) ชีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์ (2552) อศวีรินทร์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) และ ณธยา จันทร์หอม (2552) การที่พนักงานมีสิทธิ์ในการออกความคิดเห็นในช่องทางการสื่อสารที่องค์กรจัดขึ้น เช่น การประชุม กล้องรับความคิดเห็น ฯ และเมื่อพนักงานและหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จจะได้รับการชื่นชม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงการได้รับการให้การยอมรับนับถือจากหัวหน้างานรวมถึงผู้บริหารขององค์กร

2.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของ วัชระ บุญปลอด (2551) เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้แต่ละคน มีความชัดเจน และ

ตรงต่อความรู้ และ ความสามารถของพนักงาน และงานบางตำแหน่งเป็นงานที่ทำทนายทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ วิสูตร สังข์ฉิม (2552) รุ่งฉภา แสงมณี (2552) ศิริพร นพรัตน์ (2551) ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานและสามารถตัดสินใจได้เองในงานประจำที่ปฏิบัติ อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงาน แต่องค์กรก็ควรกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริพร โอพาธรรมรัตน์ (2545) และ รุ่งฉภา แสงมณี (2552) เนื่องจากความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสำคัญของงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งควรมีความโปร่งใสในการพิจารณาปรับตำแหน่งงาน

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โสรดา สุขขัง (2552) วิสูตร สังข์ฉิม (2552) รุ่งฉภา แสงมณี (2552) และ ณิชยา จันทร์หอม (2552) เนื่องจากองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการทำงาน มีการประกาศนโยบายที่ชัดเจน และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้

2.2.7 ด้านความสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริพร โอพาธรรมรัตน์ (2545) วิสูตร สังข์ฉิม (2552) รุ่งฉภา แสงมณี (2552) ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) อัครวิวัฒน์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) และ ณิชยา จันทร์หอม (2552) เนื่องจากองค์กร มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหัวหน้างาน

2.2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

พบว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ วิสูตร สังข์ฉิม (2552) รุ่งฉภา แสงมณี (2552) วัชร บัญพลอด(2551) ศิริพร นพรัตน์ (2551) นันทาริการ ไชยหงษา (2552) ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) และ อัครวิวัฒน์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) เนื่องจากองค์กร มีการดำเนินธุรกิจสร้างความมั่นคงในชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน มีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน

2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่ามีความตั้งใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โสรดา สุขขัง(2552) ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545) วิสูตร สังข์จิม (2552) รุ่งฉภา แสงมณี (2552) ชีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์ (2552) และ อัครวิทย์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) เนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด ให้อยู่สภาพที่เหมาะสม และมีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบ และเพียงพอต่อการทำงาน

2.2.10 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พบว่ามีความตั้งใจในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โสรดา สุขขัง (2552) ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545) และ ณิชชา จันทร์หอม (2552) เนื่องจากองค์กรมีการพิจารณาค่าตอบแทนตามสภาพเศรษฐกิจ และตามความเหมาะสมกับความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีการประเมินผลการทำงาน โดยบริษัทมีการพัฒนาและเพิ่มสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อยกระดับแรงจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับองค์กรอย่างมีความสุข และสามารถทำให้องค์กรเพิ่มผลผลิตได้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

3.1.1 ควรสร้างแรงจูงใจ เพื่อยกระดับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าเดิม โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการทำงาน ควรกระตุ้นให้มีการเพิ่มระดับตำแหน่งงาน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถและมีคุณสมบัติรู้สึกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ภายใต้อการควบคุมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

3.1.2 ในด้านที่พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงอยู่แล้ว ก็ควรรักษา ระดับและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นให้ทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้พนักงานทำได้สำเร็จ ไปได้ด้วยดี ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการจัดลำดับให้ชัดเจน มีการยกย่องเมื่อทำงานสำเร็จ ด้านความลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และ ด้านความรับผิดชอบ กำหนดขอบเขตให้ชัดเจน พร้อมกับสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ต้องมีการปรับปรุงนโยบายให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ มีความชัดเจน และบริหารงานได้จริง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน

หน่วยงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ผ่านการทำงานกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง ด้านความมั่นคงในการทำงาน สร้างความมั่นใจในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ทันตามเป้าหมาย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เน้นในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานให้มากที่สุด โดยสร้างระบบความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มั่นสำรวจอัตราค่าจ้าง ในกิจการประเภทเดียวกัน และมีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตแก่พนักงาน

3.1.3 ด้านข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันในบางข้อมูลส่วนบุคคลดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจและดูแลความรู้สึกของพนักงานในทุกๆ ด้านตามความเหมาะสม ของแต่ละลักษณะส่วนบุคคล เพราะจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความจงรักภักดีต่อบริษัทฯ และพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้จนสำเร็จ ได้ด้วยความภาคภูมิใจร่วมกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรดำเนินการวิจัยในแนวลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการวางรูปแบบการบริหารภายในองค์กรและพัฒนาด้านบุคคลกรให้เหมาะสมในโอกาสต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรของบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ เพื่อศึกษาความแตกต่าง และนำผลมาประยุกต์ใช้ ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน





บรรณานุกรม

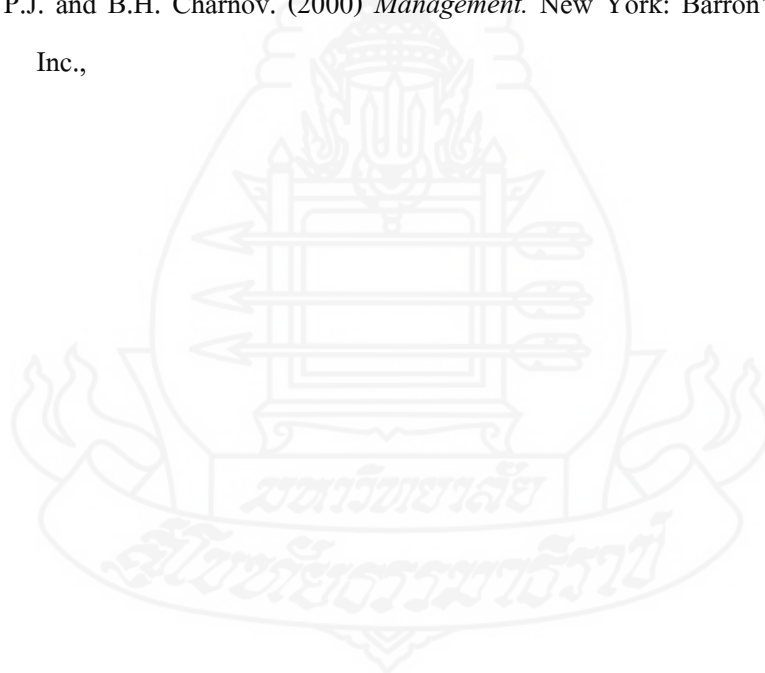
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

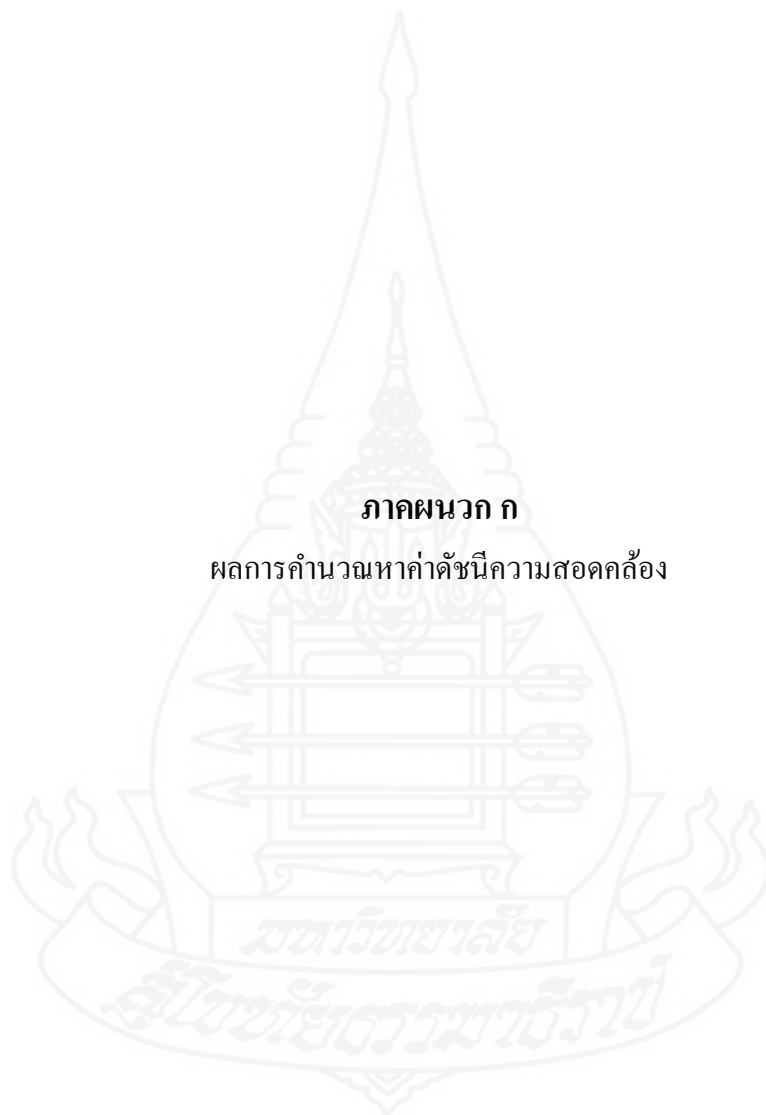
- ราณี อลิษฐ์กุล (2549) “ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์”
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- ศิริพร โอพาธรรมรัตน์ (2545) “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อดินพจำกัด”
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิสูตร สังข์นิม (2552) “ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย)
จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2551) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กรมสรรพากร”
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- โสธรา สุขขัง (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวล แทรเวล เซอร์วิส จำกัด”
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- รุ่งนภา แสงมณี (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
ของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- วัชระ บุญปลอด (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพะเยา” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ศิริพร นพรัตน์ (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ
(ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนง
วิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- นันทาริกา ไชยหงษา (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พ.ศ.ช.
ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- ธีระพนธ์ วรรณพุทธรักษ์ (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชมมินา ไช
ชีสทีมส์ (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช

- อัจฉรี อุดม (2553) “ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราษ
- อิศวิณ์ท์ วุฒิวงศ์เสรี (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราษ
- ณชชา จันท์หอม (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็งกรุ๊ป” สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Pinder, C.C (1998) *Work motivation in Organizational Behavior* New Jersey: Prentice – Hall.
- Herzum, Peter and Sims, Oliver (2000) *Business Component Factory. U.S.A:* John Wiley & Sons
- Jackson, Susan E. and Schuler, Randall S. (2003) *Managing Human Resources Through Strategic Partnerships.* Canada: Thomson South – Western.
- Montana, P.J. and B.H. Charnov. (2000) *Management.* New York: Barron’s Education Series, Inc.,





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโลตัสฮออลวิศวรรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ				สูตร IOC = (e1+e2+e3+e4)/4	ค่า IOC
	1	2	3	4		
1	1	1	1	1	4/4	1.0
2	1	1	1	1	4/4	1.0
3	1	1	1	1	4/4	1.0
4	1	1	1	1	4/4	1.0
5	1	1	1	1	4/4	1.0
6	1	1	1	1	4/4	1.0
7	1	1	1	1	4/4	1.0
8	1	1	1	1	4/4	1.0

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

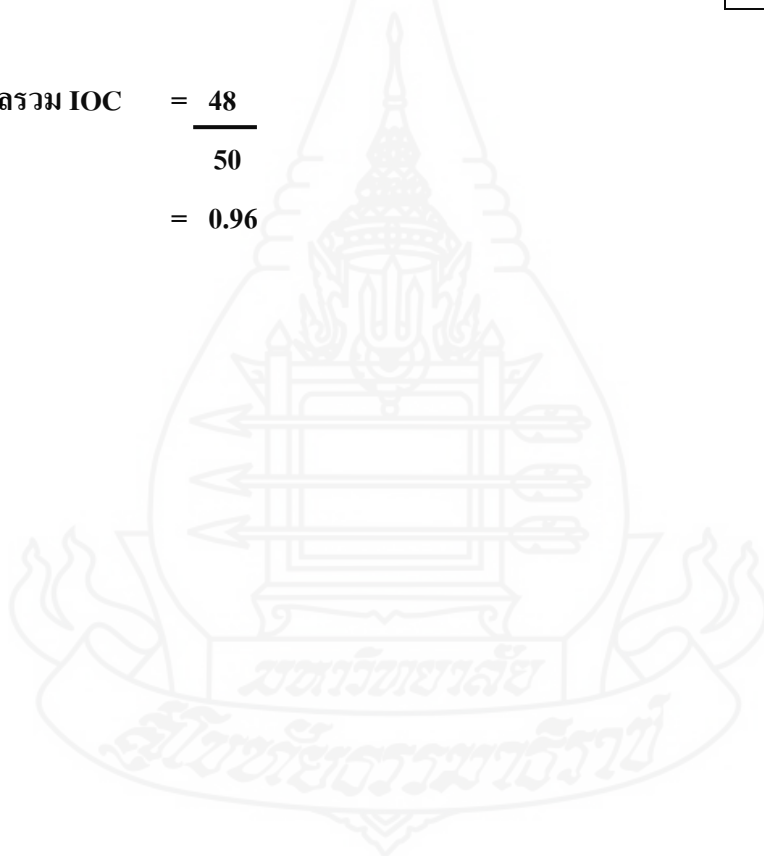
คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ				สูตร IOC = (e1+e2+e3+e4)/4	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน							
1	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ				สูตร IOC = (e1+e2+e3+e4)/4	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4			
ด้านการยอมรับนับถือ							
6	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
11	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
15	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
ด้านความรับผิดชอบ							
16	1	1	0	1	3/4	0.75	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
18	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน							
21	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
22	1	0	0	1	2/4	0.5	สอดคล้อง
23	1	1	1	0	3/4	0.75	สอดคล้อง
24	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
25	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ				สูตร IOC = (e1+e2+e3+e4)/4	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน							
26	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
27	1	1	0	1	3/4	0.75	สอดคล้อง
28	1	1	0	1	3/4	0.75	สอดคล้อง
29	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
30	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน							
31	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
32	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
33	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
34	1	1	0	1	3/4	0.75	สอดคล้อง
35	1	1	0	1	3/4	0.75	สอดคล้อง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
36	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
37	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
38	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
39	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
40	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
41	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
42	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
43	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
44	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
45	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ				สูตร IOC = (e1+e2+e3+e4)/4	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
46	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
47	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
48	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
49	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
50	1	1	1	1	4/4	1.0	สอดคล้อง
ผลรวม IOC						48.0	

$$\begin{aligned}
 \text{ผลรวม IOC} &= \frac{48}{50} \\
 &= 0.96
 \end{aligned}$$





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของบริษัทโลตัสฮออลิสวกรรมเชียงใหม่และก่อสร้าง จำกัด

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประกอบการศึกษาของ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยข้อมูลที่ได้ จากความอนุเคราะห์ของท่าน เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการวิจัย และผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย คาดว่าจะก่อให้เกิดแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยต่างๆที่ จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้หน่วยงานของท่านต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอผล ในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่านและจะไม่ส่งผลเสีย ต่อหน่วยงานต้นสังกัดของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับ ความจริงในปัจจุบันและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ การวิจัย

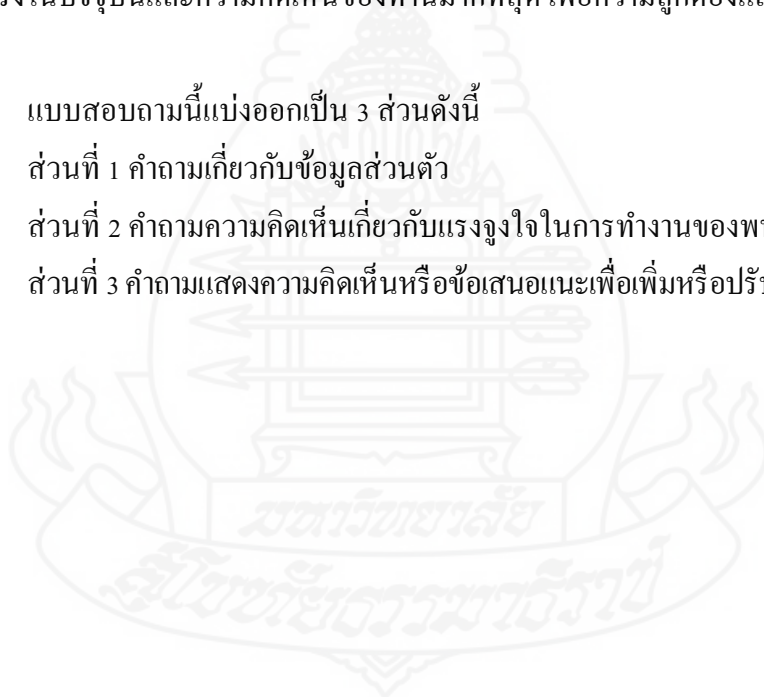
แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 คำถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มหรือปรับปรุงแรงจูงใจในการ

ทำงาน



แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 25 26 – 30 ปี
 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง

4. อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี
 3-6 ปี 6-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ป.6 ประถมศึกษา (ป.6)
 มัธยมต้น(ม.3) มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช
 อนุปริญญา หรือ ปวส ปริญญาตรี ขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท
 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท
 25,001 – 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

7. ระดับตำแหน่งงาน

- ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน

8. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

- บริหารสำนักงาน ทรัพยากรบุคคล
 ระเบิด ซ่อมบำรุง
 เจาะ เหมือง
 ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความจริงและสอดคล้องกับความรู้สึกรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

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

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
● ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และทันเวลาที่กำหนด					
2. ผลสำเร็จในหน่วยงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน					
3. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยความสามารถของท่าน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถ					
5. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
● ด้านการยอมรับนับถือ					
6. หัวหน้างาน ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
7. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน					
8. ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานไว้วางใจในการทำงานของท่านเสมอ					
9. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ					
10. งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป					
● ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
11. งานที่ท่านทำอยู่ เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
12. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้าน					
13. ลักษณะงานที่ท่านทำ มีขอบเขตการทำงานไว้ชัดเจน					
14. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
● ด้านความรับผิดชอบ					
15. ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานที่ท่านทำอยู่ยังไม่สำเร็จจุด่วงในเวลาทำงานปกติ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. ท่านสามารถทำงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี					
17. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานของตนเอง อย่างเหมาะสม					
18. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
19. หัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ทำ					
● ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
20. ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในอนาคตอันใกล้					
21. ท่านมีความพอใจความก้าวหน้าในหน้าที่ของงานของท่านในปัจจุบัน					
22. ท่านรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่					
24. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
ปัจจัยค้ำจุน					
● ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
25. บริษัทมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
26. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและการบริหารงาน จากบริษัทอย่างชัดเจน					
27. ท่านเข้าใจในนโยบายและการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
28. ท่านมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเต็มที่					
29. นโยบายของบริษัท ท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้					
● ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
30. ทุกหน่วยงานในบริษัท ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
31. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ					
32. หัวหน้าของท่าน มักให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตรอันเป็นการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
33. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ โดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น การอบรม งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น					
34. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับหัวหน้างานของท่านได้					
● ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
35. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ ของบริษัท					
36. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเป็นงานที่เป็นเกียรติ					
37. ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน					
38. ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน					
39. บริษัทสร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความ เป็นอยู่ที่ดีให้แก่ท่าน					
40. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และความ สะอาด					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
● ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
41. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และความสะอาด					
42. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอแก่ความต้องการ เช่น ห้องน้ำ และน้ำดื่ม เป็นต้น					
43. สถานที่ทำงานของท่านมีการคมนาคมติดต่อสื่อสาร สะดวกและใกล้สถานที่สำคัญกับราชการหรือบริการสาธารณะ					
44. มีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบสะอาดอยู่เสมอ					
45. มีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอ เอื้อต่อการทำงานโดยสะดวก					
● ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
46. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน					
47. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
48. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ					
49. โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน					
50. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงาน และการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี					

ส่วนที่ 3 คำถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มหรือปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน
คำแนะนำ กรุณาระบุความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทฯควรเพิ่มหรือปรับปรุงแรงจูงใจในการ
ทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางวราภรณ์ ม่วงเล็ก
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	บริษัท โลตัสฮอวลิวกรรมเหมืองแร่และก่อสร้าง จำกัด สาขาพิจิตร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

