

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้าวอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อผู้ศึกษา นางสาวศิริพร นพรัตน์ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้าวอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ ระดับตำแหน่งงาน (3) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า (1) ในภาพรวม พนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน มีแรงงูใจในการทำงานระดับปานกลาง (2) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน พบว่าเพศ และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีมีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน (3) ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงงูใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยการปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัทและสภาพเศรษฐกิจและควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัท โดยให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายของบริษัทให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารงาน

คำสำคัญ แรงงูใจในการทำงาน พนักงาน บริษัทเอ็นไอ (ประเทศไทย) จำกัด

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**เรื่อง****ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน****บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ กรุณาตอบแบบสอบถาม ด้วยตัวท่านเอง และไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบหรือข้อมูล จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับ กรุณาพิจารณาและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลคำตอบของท่าน ไปเปิดเผย และการแปรผลการวิจัย จะเป็นไปในส่วนรวม ไม่มีผลกระทบต่อการใช้งาน และหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของข้อมูลลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามเปิด ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรปรับปรุง แก้ไข

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าของท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวศิริพร นพรัตน์

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของข้อมูลลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุ เครื่องหมาย / ลงใน ซึ่งเป็นข้อความที่ถูกต้อง กับสถานภาพความเป็นจริง ของท่าน

- | | | |
|------------------------|---|--|
| 1. เพศ | 1 <input type="checkbox"/> ชาย | 2 <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | 1 <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี | 2 <input type="checkbox"/> 20 - 25 ปี |
| | 3 <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี | 4 <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี |
| | 5 <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี | 6 <input type="checkbox"/> 41 ปี ขึ้นไป |
| | | |
| 3. ระดับรายได้ต่อเดือน | 1 <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 7,000 บาท | 2 <input type="checkbox"/> 7,001 - 10,000 บาท |
| | 3 <input type="checkbox"/> 10,001 - 13,000 บาท | 4 <input type="checkbox"/> 13,001 - 16,000 บาท |
| | 5 <input type="checkbox"/> 16,001 - 19,000 บาท | 6 <input type="checkbox"/> 19,001 - 22,000 บาท |
| | 7 <input type="checkbox"/> มากกว่า 22,00 บาท ขึ้นไป | |
| | | |
| 4. ระดับการศึกษา | 1 <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.3 | 2 <input type="checkbox"/> ม.3 หรือเทียบเท่า |
| | 3 <input type="checkbox"/> ม.6 / ปวช. หรือเทียบเท่า | 4 <input type="checkbox"/> อนุปริญญาตรี / ปวศ. หรือเทียบเท่า |
| | 5 <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | 6 <input type="checkbox"/> สูง กว่า ปริญญาตรี |
| | | |
| 5. ระยะเวลาการทำงาน | 1 <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | 2 <input type="checkbox"/> มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี |
| | 3 <input type="checkbox"/> มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี | 4 <input type="checkbox"/> มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี |
| | 5 <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | |
| | | |
| 6. ระดับตำแหน่งงาน | 1 <input type="checkbox"/> พนักงานระดับผู้บริหาร | 2 <input type="checkbox"/> พนักงานระดับหัวหน้างาน |
| | 3 <input type="checkbox"/> พนักงานระดับปฏิบัติการ | |
| | | |

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุ เครื่องหมาย / ลงในช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงความคิดเห็นเดียว

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ปัจจัยจูงใจ						
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1. งานที่ท่านทำประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด						<input type="checkbox"/>
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้						<input type="checkbox"/>
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ประสบความสำเร็จ มีส่วนช่วยในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถ						<input type="checkbox"/>
5. ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						<input type="checkbox"/>
7. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
8. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ						<input type="checkbox"/>
9. ท่านได้รับความยกย่อง ชมเชยจากการผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
10. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม						<input type="checkbox"/>

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ปัจจัยจูงใจ (ต่อ)						
1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11. งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/>
12. งานที่ทำอยู่ท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/>
13. ลักษณะงานที่ทำ มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน						<input type="checkbox"/>
14. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
15. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
1.4 ด้านความรับผิดชอบ						
16. ฝ่ายของท่าน ได้กำหนดความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
17. ท่านทำงานสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย แม้จะพบปัญหาในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
18. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
19. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่						<input type="checkbox"/>
20. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
21. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
22. ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
23. การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัท เป็นไปอย่างยุติธรรม						<input type="checkbox"/>
24. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และตามสายงาน						<input type="checkbox"/>
25. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/>

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2. ปัจจัยสุขอนามัย						
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
26. บริษัทของท่าน มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน						<input type="checkbox"/>
27. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และการบริหารงานจากบริษัท อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
28. ท่านเข้าใจนโยบาย และการบริหารงาน ของบริษัทอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
29. บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
30. หัวหน้างานของท่าน มีการสั่งงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน						
31. ทุกฝ่ายในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้การร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
32. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ						<input type="checkbox"/>
33. ท่านมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา จนเป็นที่น่าพอใจ						<input type="checkbox"/>
34. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานท่าน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งกีฬา งานพิธีการ เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
35. เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้น ๆ ไปปรึกษาผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>
2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
36. บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน						<input type="checkbox"/>
37. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง						<input type="checkbox"/>
38. ท่านคิดว่าการทำงานบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก						<input type="checkbox"/>
39. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน เช่น จัดฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
40. บริษัทได้สร้างความมั่นคงในชีวิตและความ เป็นอยู่ที่ดีให้แก่ท่าน						<input type="checkbox"/>

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2. ปัจจัยสุขอนามัย (ต่อ)						
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
41. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิ เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
42. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ แก่ความต้องการ เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
43. สถานที่ทำงานมีความสะดวกด้านคมนาคม และการติดต่อที่สะดวกรวดเร็ว						<input type="checkbox"/>
44. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น อย่างเพียงพอในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
45. ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
46. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/>
47. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
48. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
49. ท่านได้รับโบนัสอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
50. ท่านพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี						<input type="checkbox"/>

แบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....
.....
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....
.....
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....
.....
4. ด้านความรับผิดชอบ.....
.....
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....
.....
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....
.....
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน.....
.....
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....
.....
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....
.....
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
ควรตั้งเป้าหมายที่เหมาะสม ไม่เร่งงาน	21
ควรมีการย้ายหน้าที่เพื่อเพิ่มทักษะ	2
ทุกคนต้องสามัคคีร่วมมือกันทำงาน	15
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
ควรมีการจัดลำดับตำแหน่งให้ชัดเจน	21
ควรดูจากความสามารถ ไม่ควรดูจากอายุ	2
ควรประพฤติตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	15
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
ควรมีขอบข่ายงานให้ชัดเจน	21
ควรจัดพนักงานให้เหมาะกับงาน	2
ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	15
4. ด้านความรับผิดชอบ	
ควรมีขอบข่ายความรับผิดชอบให้ชัดเจน	22
พนักงานต้องมีจิตสำนึกรับผิดชอบมากขึ้น	21
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	
ควรมีความโปร่งใสในการพิจารณา	25
ควรเพิ่มตำแหน่งให้มากขึ้น	13
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
ควรมีนโยบายที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	6
ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น	9
ควรมีที่นโยบายนที่ชัดเจน บริหารงานได้จริง	23
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	
ไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวกในบริษัท	19
สร้างความสัมพันธ์ผ่านการทำกิจกรรมให้มากขึ้น	18

(ต่อ) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	
ผู้บริหารมีผลต่อความมั่นคง	19
ลูกค้ำมีผลต่อความมั่นคง	15
หัวหน้างานมี ผลต่อความมั่นคง	7
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
เปิดแอร์ให้พอดี ควรมีเครื่องฟอกอากาศ	16
เหมาะสมอยู่แล้ว	13
ควรดูแลเรื่องความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ	17
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	
ควรเพิ่มเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ	13
ควรปรับปรุงสวัสดิการ	20
ควรเพิ่มเงินเดือนตามความสามารถ	31

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยรัตน์ ประจำแถว “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” ปรินูญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2548
- จิรนนท์ บรรจงภาค “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สาขาการจัดการทั่วไป” ปรินูญามหาบัณฑิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2549
- จตุมา เอี่ยมเสถียร “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2549
- จำแลง สงหนู “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวอเตอร์ ของบริษัทเคลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา 2548
- ชุตินา ชวนะเวสสกุล “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น บิสซิเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2546
- เซอร์โด้, ซามูเอล ซี *การจัดการสมัยใหม่* แปลจาก Modern Management โดย พัทธนี นนทศักดิ์ และคณะ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า 2549
- ฉวาร์ณีย์ แผนสมบุรณ์ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา 2548
- ฐากร ชันธนิก และ ชัยยา คุยฉาย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” ปรินูญานิพนธ์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2546
- ต้นติมา ค้วงโยธา “แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต” ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2540

- ทิพมาศ แก้วชิม “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนคริน
วิโรฒ” ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ 2542
- ชนเศรษฐ์ โลทาร์กษ์พงส์ “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วี.ที.
การ์เม้นท์จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ปรินญาณบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2544
- บรรยงค์ ไตจินดา *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์รวมสาส์น
2542
- พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ ปรินญาณศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พระบุญจันทร์ ผาคำ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ใน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ปรินญาณการ
จัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2547
- ไพบูลย์ สํารัญญูติ *สไตล์บริหารงานบริหารคน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สามเกลอ
[Online]. Available URL: <http://www.hi-free.com/executive10.html> Retrieved
September 10, 2008
- รอบบินส์, สตีเฟ่น พี *พฤติกรรมองค์การ* แปลจาก Organizational Behavior โดย รังสรรค์
ประเสริฐศรี พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น-
อินโดไชน่า 2548
- ราณี อิลิซัยกุล *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5*
หน้า 274-315 พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2549
- วิชา ด่านธารงกุล *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ บี บี เค บู้ด. [Online]. Available URL:
<http://www.bkkonline.com/> Retrieved September 10, 2008
- วิชา ด่านธารงกุล *การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น
2546
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อคินพ จำกัด.”
ปรินญาณรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา 2545

ศันศนีย์ สุขสมบัติ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอรส์ จำกัด”

ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2549

สมยศ นาวิการ *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร

โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา 2544

สมใจ ลักษณ์และคณะ *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร

สำนักพิมพ์ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2549

สายหยุด ใจสำราญ และคณะ *การพัฒนาองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2548

สาโรช เนติธรรมกุล *เอกสารคำสอนรายวิชาองค์การและการจัดการ* คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2549

สิทธิ ชีรสรณ์ *แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่ง-

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2550

โสภณ พงศ์สุพัต “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี”

สาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2547

Al-Nasr, Jassim. (1999). **Job Satisfaction among Government and Private Sector Employees in**

Qatar (Government) Ph.D. Dissertation Abstracts, Western Michigan University

Herzum, Peter and Sims, Oliver. **Business Component Factory**. U.S.A: John Wiley & Sons 2000

Jackson, Susan E. and Schuler, Randall S. **Managing Human Resources Through Strategic**

Partnerships. Canada: Thomson South-Western. 2003

Knights, David and Willmott, Hugh **Introducing Organizational Behaviour and Management**

Rotoliti Pub.Co., Italy 2007

Pakorney, John James. **Education: Relationship with Job Satisfaction and Organization**

Committee .Ph.D. Dissertation Abstracts, Illinois State University 1997.

Scan

**ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด**

นางสาวศิริพร นพรัตน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ.2551

**Factors Affecting the Work Motivation of Personnel
of N.I. (Thailand) Co., Ltd.**

Miss Siriporn Nopparat

**An Independent Study in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

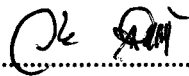
2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน
บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวศิริพร นพรัตน์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว



.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รุ่งสินันท์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



.....
(รองศาสตราจารย์อังครา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ

วันที่ 4 เดือน ๕.๑ พ.ศ. ๒๕๖๒

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ และรองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสีนันท์ รวมทั้งคณะอาจารย์แขนงวิชาการบริหารธุรกิจสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้กำลังใจในการศึกษาตลอดหลักสูตร อีกทั้งยังได้ติดตาม กำกับดูแล และกระตุ้นเตือน ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และยังได้ช่วยตรวจทานผลการวิจัยด้วย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารของบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณนัยนา สุขอารมณ ผู้จัดการฝ่ายบริหาร และพนักงานในบริษัททุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยเป็นอย่างมาก

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และขอบคุณพี่น้อง ของผู้วิจัย ที่กรุณาให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาตลอดมา ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

ศิริพร นพรัตน์

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของแรงจูงใจ.....	8
ประโยชน์ของการจูงใจ.....	10
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ.....	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	31
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	34
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ตามสมมุติฐาน.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปการวิจัยการวิจัย.....	52
อภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	65
ก แบบสอบถาม.....	66
ข ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม.....	74
ประวัติผู้ศึกษา.....	77

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน.....31
ตารางที่ 4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....34
ตารางที่ 4.3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....35
ตารางที่ 4.4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....36
ตารางที่ 4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....37
ตารางที่ 4.6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน.....38
ตารางที่ 4.7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....39
ตารางที่ 4.8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน.....40
ตารางที่ 4.9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....41
ตารางที่ 4.10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....42
ตารางที่ 4.11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....43
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t แยกตามเพศ.....44
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มอายุ.....45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มรายได้.....	46
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับการศึกษา.....	47
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาการทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับตำแหน่งงาน.....	50

ญ

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1	แสดงลำดับความต้องการของมาส โลว์.....	13
ภาพที่ 2.2	แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮิร์ชเบิร์ก.....	15

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสำคัญในการทำงาน ซึ่งได้แก่ เงินทุน คนทำงาน และวิธีการจัดการบริหารงาน นั้นปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (วิทยา ด้านธำรงกุล: <http://www.bkkonline.com/>) คนสามารถให้คุณให้โทษต่องาน ที่ทำได้มากที่สุด การทำงานธุรกิจ หรือ งานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะด้านคุณภาพของสินค้า และบริการ การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดี และได้ปริมาณมากที่สุด

ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความแตกต่างจากปัจจัย ในการทำงานอื่น ๆ การจะจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายเนื่องจากแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในพนักงาน แต่ละคนผ่านกระบวนการที่ซับซ้อนและมีที่มาที่แตกต่างกัน (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546:270) เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีพฤติกรรมเฉพาะบุคคล คนเรานั้นมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน และมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารองค์กรจำนวนมาก ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยคนในองค์กรมาเป็นอันดับแรก มีการกระตุ้นโดยการให้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้คนได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพราะคนที่ขาดแรงจูงใจย่อมไม่อาจสร้างผลงานที่ดีออกมาได้เต็มประสิทธิภาพ

นักพฤติกรรมศาสตร์ ต่างพยายามชี้ให้เห็นว่า การใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้คนทำงานนั้น เป็นกลวิธีที่ดีที่สุด ที่จะสร้างสิ่งผลักดันความสามารถภายในตัวของบุคคลออกมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของผลงานได้ การใช้การจูงใจเป็นการลงทุนที่น้อยที่สุด ได้ผลมากที่สุด แต่ก็ทำได้ยากที่สุดเช่นกัน (ไพบูลย์ สำราญภูติ: <http://www.hi-free.com/executive10.html>) การที่จะจูงใจคนได้ ก็ย่อมต้องหมายถึงว่าเราต้องรู้จัก และทราบถึงความต้องการของบุคคลนั้น องค์กรจึงจะจูงใจคน ให้ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และให้คนอยู่กับองค์กร ไปนาน ๆ

แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน นับเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์ กันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาทั้งเชิงบวกและเชิงลบ แรงจูงใจจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการทำงาน การศึกษาในเรื่องแรงจูงใจ จะทำให้เข้าใจถึงการแสดงออก และทราบตัวกระตุ้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะเป็นเทคนิคหนึ่งในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ถ้าทราบว่าสิ่งใดเป็นความต้องการของมนุษย์ ก็สามารถใช้สิ่งนั้นเป็นตัวควบคุม หรือ โน้มน้าว ให้เขามีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ปรารถนาได้

บริษัทที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ คือ บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 ตั้งอยู่เลขที่ 113/3 หมู่ที่ 4 ตำบลบางพระครู อำเภอนครหลวง ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันมีพนักงานทั้งฝ่ายปฏิบัติการ และสำนักงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 172 คน โดยตลอดเวลา 13 ปีที่ผ่านมา บริษัทคาดหวังให้ องค์กรสามารถอยู่รอด และเจริญเติบโตได้ ในสถานะที่เศรษฐกิจปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างเสรีในภาคธุรกิจ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ด้วยเหตุผลนี้บริษัทจึงต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงานต่าง ๆ ให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้มากขึ้น โดยต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารคนในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนิน การเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรเพื่อที่จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน และปฏิบัติให้ดีที่สุด

ในปี พ.ศ. 2550 ฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีพนักงานลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก โดยให้เหตุผลการลาออกว่า ได้งานใหม่ที่ดีกว่า คิดเป็นร้อยละ 80 และพนักงานที่ออกไปนั้นส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัดมาหลายปี มีความเชี่ยวชาญและความสามารถในการทำงานเป็นอย่างดี จาก การที่องค์กรต้องสูญเสียพนักงานเหล่านี้ไปเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่เข้าทำงาน และในปัจจุบันบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัดยังคงประสบปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัท ได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากพนักงานใหม่ไม่มีความความชำนาญในงาน พนักงานที่มีอยู่ต้องทำงานมากขึ้น เนื่อง จากมีพนักงานไม่เพียงพอทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าหมดกำลังใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายในการสอนงานให้แก่พนักงานที่เข้าใหม่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้องค์กรไม่

สามารถผลิตงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ การส่งมอบงานล่าช้า และงานที่ได้ไม่มีคุณภาพ จึงเป็นผลให้บริษัท เริ่มที่จะสูญเสียลูกค้าปัจจุบันไป และยังอาจทำให้ไม่สามารถหาลูกค้ารายใหม่ได้อีกด้วย เนื่องจากบริษัทไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ ด้วยเหตุนี้ บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด จึงตระหนักถึง แรงจูงใจในการทำงาน ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรประพฤติอันจะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่เดียวกัน แรงจูงใจดังกล่าวก็จะเบี่ยงเบนบุคคลจากพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จที่พึงปรารถนา กล่าวโดยสรุป บุคคลผู้มีความหมายในชีวิตและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะบรรลุถึงเป้าหมายนั้นย่อมสามารถกระตุ้นพลังภายในมาใช้ประโยชน์ เพื่อการสร้างชีวิตสร้างอนาคตได้ ซึ่งเมื่อได้รับแรงจูงใจที่ดี ก็จะ สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพอย่างตั้งใจและเต็มใจมากขึ้น และยังส่งผลให้งานขององค์กรได้คุณภาพและปริมาณงานมากขึ้นด้วย ทั้งยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด

3. สมมุติฐานของการวิจัย

3.1 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.2 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.3 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.4 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.5 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

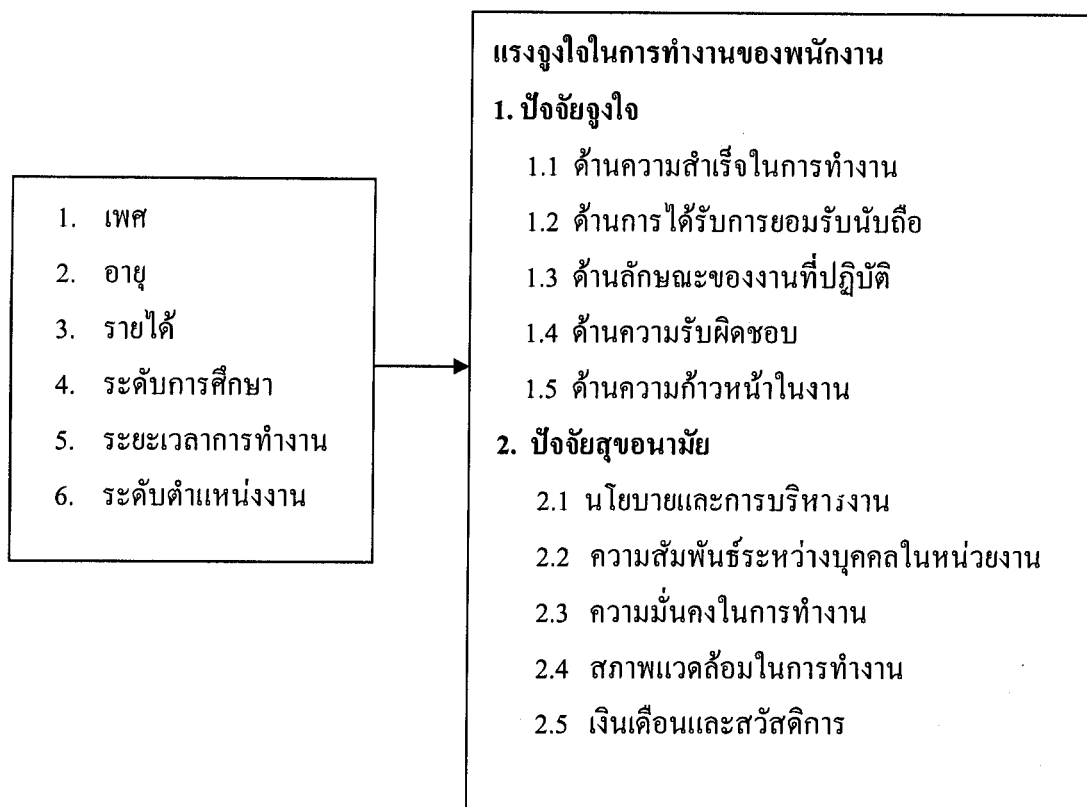
3.6 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ได้กรอบแนวคิด โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดจากทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (ราณี อธิชัยกุล, 2549:288) ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย (Knights and Willmott, 2007:50)

5.2 ประชากร คือ พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 172 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2551

5.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน โดยได้รับการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 172 คน ใช้หลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size)

ของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane อ้างใน สิทธิ ชีรสรณ์ 2550:282) โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบ บังเอิญ (Accidental Sampling)

5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.4.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

5.4.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

5.4.2.1 ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 5 ด้าน

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3.) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่ จำเอน่าเบื่อหน่าย หรือเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากง่าย

4.) ความรับผิดชอบ หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5.) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่ง จากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

5.4.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย แบ่งเป็น 5 ด้าน

1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่นการที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นโยบายขององค์กรต้องชัดเจน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึงการพบปะสนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

3.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะ

อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

5) เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือน และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้น จูงใจ และชักนำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ ของบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

6.3 บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่เลขที่ 113/3 หมู่ที่ 4 ตำบลบางพระครู อำเภอนครหลวง ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ การขึ้นรูป การตัดโลหะ ให้เป็นไปตามแบบที่ลูกค้าต้องการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อบริษัท เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทให้เหมาะสม

7.2. ใช้เป็นข้อมูลในการนำไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานของบริษัท และเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารบริษัทต่อไป

7.3 เสนอแนะผู้บริหารใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากการค้นคว้าเอกสารตำราวิชาการ รายงานการวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ประโยชน์ของการจูงใจ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้มากมาย หลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ราณี อธิชัยกุล (2549:275) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำว่า “movere” ในภาษาละติน แปลว่า การเคลื่อนไหว (move) การจูงใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในของมนุษย์ภายในของมนุษย์ที่ทำให้กระตุ้นหรือผลักดันให้เคลื่อนไหว พฤติกรรมเช่น ความปรารถนา ความประสงค์ ความต้องการ ความอยาก ความตั้งใจ เป็นต้น

วิทยา คำนารังกุล (2546:270) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงแรงผลักดันที่มีผลกำหนดทิศทางพฤติกรรมของคนในองค์กร กำหนดความทุ่มเทที่จะมีต่องาน ตลอดจนกำหนดความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคในงาน

พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547:11) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545:7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตาม

ทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สมใจ ลักษณะและคณะ (2549:63) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือควั่น ไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

บรรยงค์ ไตจินดา (2542:249) ได้สรุปความหมายของการจูงใจไว้ว่า คือการที่ผู้บริหารพยายามดำเนินการให้พนักงานเกิดความต้องการทำงาน และให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สาโรช เนติธรรมกุล (2549:266) กล่าวโดยสรุปว่า การจูงใจหมายถึง ความพยายามที่บุคคลอื่นปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้จูงใจต้องการ โดยอาศัยความต้องการของผู้ถูกจูงใจเป็นสื่อ

เซอร์ซิม และ ซิมส์ (Herzum and Sims, 2000:315) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก โดยวิธีต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้คนทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

แจ๊คสัน และ ชูลเลอร์ (Jackson and Schuler, 2003:446) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนในการกระทำนั้น ๆ

เซอร์โต้ (Certo, 2549:241) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง กระบวนการสร้างแรงขับจากภายในตัวบุคคลเพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายบางประการ

โรบบินส์ (Robbins, 2548:39) กล่าวว่าแรงจูงใจคือ ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดค้นเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด นอกจากนั้นพฤติกรรมจูงใจที่เกิดขึ้น ยังเป็นผลเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสามารถทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ประโยชน์ของการจงใจ

ซาโรซ เนติธรรมกุล (2549:267) ได้อธิบายว่า การจงใจเป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในองค์กร ซึ่งจะให้ประโยชน์แก่องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
4. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในองค์กร
5. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน
6. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร และแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
7. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดี ตลอดจนเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
8. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา การสร้างแรงจูงใจ เพื่อต้องการการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารนั้น ขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่นหากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงานย่อมมีพฤติกรรมกรรมการบริหาร และผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจงใจ

บรยองค์ โตจินดา (2542:189-192) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ มีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเป็นเนื่องมาจากความต้องการ หรือแรงขับ หรือสิ่งเร้าใจ หรือภาวะการตื่นตัวในบุคคลหรืออาจจะเป็นเนื่องมาจากการคาดหวัง จะเห็นได้ว่าการจงใจให้เกิดพฤติกรรมในคนเรานั้นไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกัน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกัน พฤติกรรมอย่าง

หนึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจหลายอย่าง และในบุคคลต่างสังคม ก็มีแรงจูงใจต่างกัน เนื่องจากสังคมที่ต่างกัน มักทำให้เกิดแรงจูงใจต่างกัน ในที่นี้จะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจแต่ละอย่าง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ซึ่งที่มาของแรงจูงใจบางอย่างนั้นจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ไม่สามารถแยกจากกันโดยเด็ดขาดได้ ด้วยเหตุนี้ จึงอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (needs) โดยอ้างถึงใน สมใจ ลักษณะและคณะ (2549:63-64) กล่าวว่า ความต้องการเป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจ เพราะธรรมชาติของมนุษย์จะทำพฤติกรรมเพื่อหลบเลี่ยงห่างไกลจากสภาพความทุกข์ทรมานไม่สบาย เจ็บปวด ขาดแคลน บกพร่อง ในขณะเดียวกันมนุษย์จะทำพฤติกรรมที่นำมาซึ่งความสุขความพอใจ เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้น กระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่านจะอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้ว เราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท โดยอ้างใน สาโรช เนติธรรมกุล (2549:282) ดังนี้

1.1 ความต้องการทางกาย (physical needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (biological motives)

1.2 ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางจิตใจ (social or psychological needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (social motives)

2. แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการ และแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นๆ ไป ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่า เป็นแรงขับ

3. การตั้งเป้าหมาย (goal settings) อ้างถึง บรรยงค์ โตจินดา (2542:263-264) กล่าวถึงหลักการจูงใจด้วยการใช้การบริหารงาน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Motivating by MBO-

Management by objective) ไว้ว่าเป็นสิ่งท้าทายความสามารถและจงใจให้คนทำงาน เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการทำธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผนและดำเนินไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จในการทำงาน คือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงาน ควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และตัวของพนักงานเอง

4. สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (บรรมรงค์ โตจินดา, 2542:191) จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ปรากฏ การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานหรือบุคคลดีเด่นประจำปี ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งล่อใจนั้นอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

5. การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ส่งผลให้พนักงานดังกล่าวตื่นตัว มีชีวิตชีวา การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมอีกส่วนหนึ่ง ในองค์กรถ้าได้มีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานโดยวางแผนและเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็น อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยก ระดับมาตรฐาน ของผลงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อได้ผลงานดีขึ้น ผู้บริหารก็พิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดว่าจะได้เช่นนี้นับว่าได้รับประโยชน์พร้อมกันทั้งฝ่ายเจ้าของกิจการและผู้ปฏิบัติงาน

ที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าค่อนข้างยากที่จะกล่าวอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันโดยเอกเทศ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่น ความต้องการทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลภายในร่างกายหรือจิตใจ มนุษย์อยู่ในภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องหาทางสนองความต้องการเพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุล ส่งผลให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันพฤติกรรม ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มุ่งไปสู่เป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว แรงผลักดันพฤติกรรมก็ลดลง ภาวะสมดุลก็กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง จากคำอธิบายดังนี้จะเห็นได้ว่าที่มาของแรงจูงใจหลายเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

4.1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory)

ซาโรซ เนติธรรมกุล (2549:270) กล่าวถึงทฤษฎีนี้ไว้ว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและรู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยนายอับราแฮม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ได้พัฒนาขึ้นมา มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ และได้เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์เรามี 5 ลำดับขั้น ซึ่งเป็นความต้องการตามลำดับความสำคัญ (A Hierachy of Needs) ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: ซาโรซ เนติธรรมกุล เอกสารคำสอนรายวิชาการและการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2549 หน้า 270

โดยอ้างอิงใน วิทยา ด้านธำรงกุล (2546:272-273) ได้อธิบายลำดับขั้นของมาสโลว์ไว้ดังต่อไปนี้

1. **ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)** เป็นความต้องการขั้นแรกสุด เป็นไปเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้และเมื่อได้ในสิ่งเหล่านี้แล้วมนุษย์จะเกิดความ ต้องการในลำดับถัดไป

2. **ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)** เป็นความต้องการที่จะรู้สึกปลอดภัย มั่นคง ปราศจากความกลัวและหวาดระแวง เป็นความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูก กระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว บริษัทอาจจะทำให้การประกันชีวิต และสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการ ยอมให้มีสภาพแรงงาน เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย เมื่อบรรลุในสิ่งเหล่านี้แล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นจะตามมา

3. **ความต้องการทางสังคม (Social Needs)** เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์และ ได้รับความสัมพันธ์หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน เป็นต้น

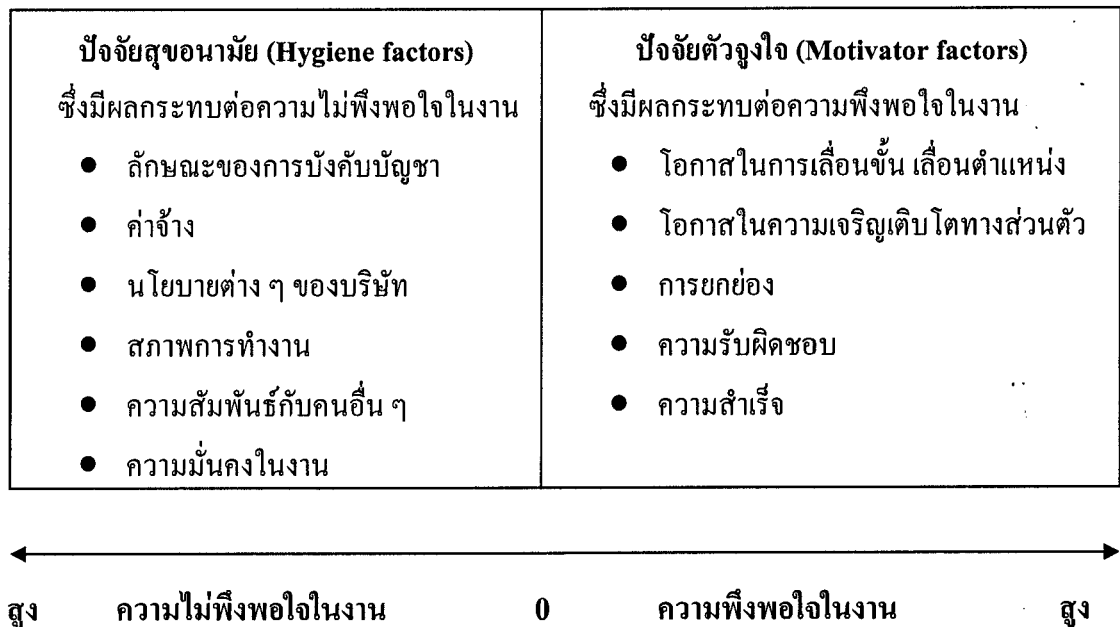
4. **ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)** เป็นความต้องการที่จะรู้สึกภาค ภูมิใจในตนเอง และได้รับการยกย่องนับถือชื่นชมและเห็นความสำคัญจากบุคคลอื่น เป็นความ ต้องการระดับที่สี่ โดยบริษัทอาจจัดให้มีการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน เป็นต้น

5. **ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)** เป็นความต้องการ ในขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ระดับสูงสุดของศักยภาพของตน ต้องการเห็น ความสำเร็จ และความเติบโตของตนเอง ตลอดจนทำสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้ให้เป็นความจริง บริษัท ต้อง พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์ กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความ ต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลัก ของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วน ที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มี รายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่ม แรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

4.2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

บรรอยค์ โทจินดา (2542:254-256) กล่าวว่า เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบสาเหตุจูงใจ 2 สาเหตุ หรือ 2 องค์ประกอบ สองปัจจัย เป็นผลจากการศึกษาของเฮิร์ซเบอร์ก ที่ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้น ของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยสุขอนามัย เทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต) ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮิร์ซเบอร์ก

ที่มา: ครอบบินส์, สตีเฟน พี *พฤติกรรมองค์การ* แปลจาก Organizational Behavior โดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า 2548 หน้า 43

1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) คือ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจใน

การทำงาน และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง อ้างใน สมยศ นาวิการ (2544:394-398) ได้แยกประเภทไว้ดังนี้

- 1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา
- 1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- 1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

การสร้างความพึงพอใจและจูงใจผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยงานที่น่าสนใจ มีความหมายและท้าทาย

2. ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานอ้างถึง สายหยุด ใจสำราญ (2548:35) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย

- 2.1 นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
- 2.2 การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและไ้ทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- 2.4 สภาพการณ์ทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน
- 2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม
- 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- 2.9 สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
- 2.10 ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

โดยที่ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน ปัจจัยสุขอนามัยนี้ ไม่สามารถจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ แต่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ โดยอ้างถึง ฎารณีย์ แผนสมบุญรณ์, (2548:14) ได้กล่าวว่า การตอบสนองต่อปัจจัยสุขอนามัยก็เพียงเพื่อป้องกันมิ

ให้พนักงานงานแสดงความไม่พอใจต่องานเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนงานปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ เฮอร์ซเบิร์ก จึงเสนอว่า วิธีที่จะทำให้คนงานมีความพึงพอใจต่องานนั้น จะต้องเน้นที่งานเป็นหลักหรือ เรียกว่า การปรุ้งแต่งงาน ซึ่งรวมถึงการยกระดับความรับผิดชอบ ขยายขอบเขต และเพิ่มความท้าทายของงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่

4.3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

อ้างอิงใน Certo (2549:247) กล่าวว่า Clayton Alderfer เป็นผู้นำเอาแนวคิดของทฤษฎีของ Maslow เรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาจัดกลุ่มและกำหนดใหม่ขึ้นเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.ความต้องการที่จะอยู่รอด ในสังคม (Existence Needs : E) ซึ่งอาจหมายถึงความรวมถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีจะทำให้มนุษย์มีความพึงพอใจ

2.ความต้องการทางด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs : R) เป็นความพึงพอใจเมื่อได้มีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

3.ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs :G) เป็นความต้องการที่มีความต่อเนื่องในเชิงบวกของมนุษย์ ที่อยากจะให้ตนเองได้สิ่งที่ดีกว่า

ทฤษฎี ERG นั้นมุ่งเน้นที่จะให้มนุษย์มีความทะเยอทะยานอย่างไม่หยุดยั้ง ในลักษณะของการเติบโตและการพัฒนา (Growth & Development) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการบริหารงานที่มีการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรมีการขยายตัวและมีพนักงานมีความกระตือรือร้น ที่จะมุ่งพัฒนาองค์กรให้เติบโตมากยิ่งขึ้น

4.4. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด (McClelland's Need Theory)

Robbins (2548:44) กล่าวว่า เดวิด แมคเคลแลนดและคณะ ได้เสนอตามความต้องการ 3 ประการ สัมพันธ์กันในการทำงาน เราเรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด” คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คือความต้องการ ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุดใน เพื่อประสบความสำเร็จ บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จ ต้องการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเลี้ยงภ้ย ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

2. ความต้องการอำนาจ (Need of power) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ มีพลังเข้มแข็ง

3. ความต้องการความผูกพัน (Need of affiliation) เป็นความต้องการมิตรภาพและสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดซึ่งกันและกัน บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติ ความผูกพันเกิดจากความรักทำให้บุคคลมีความสุข และมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

จากการศึกษาของแมคเคลแลนค์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงาน ช่วยให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานที่มีความต้องการตามทฤษฎีนี้สูง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือรางวัลเป็นสิ่งของอาจไม่สามารถดึงดูดใจเขาได้พอ สิ่งที่เขาต้องการคือลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้เขาได้รับความสำเร็จ

4.5. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม อังโนราณี อิศัยกุล (2549:297-299) คือทฤษฎีที่พยายามตอบคำถามที่ว่าอะไรทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงานหนักให้แก่องค์กร คำตอบคือบุคคลจะทำงานหนักเมื่อต้องการบางสิ่งบางอย่าง และเมื่อคิดว่าเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีความคาดหวังมีความเชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่า พฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ และความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น

วรูมเสนอแนะว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจพนักงานได้ ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยัน จะเกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา หรือความคาดหวังเพื่อความพยายามและผลการปฏิบัติงาน (effort-performance expectancy)

2. ความเป็นเครื่องกระตุ้น (instrumentality) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการหรือรางวัลตอบแทน ความเป็นเครื่องกระตุ้นบางทีเรียกว่า ความคาดหวังเพื่อผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ (performance – outcome expectancy)

3. **ความมีคุณค่า (valance)** หมายถึง คุณค่าของรางวัลตอบแทนและผลลัพธ์ของงานที่ได้รับที่บุคคลอาจพิจารณาว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจโดยอาจแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ประการได้ในรูปของสูตรดังนี้

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality} \times \text{Valance}$$

$$\text{หรือ } M = E \times I \times V$$

จากการคำนวณแบบคณิตศาสตร์จะเห็นได้ว่า หากค่าใดค่าหนึ่งในด้านขวาของสูตร มีค่าเป็นศูนย์ ไม่ว่าจะ เป็น E หรือ I หรือ V จะทำให้การจูงใจ หรือ M มีค่าเป็นศูนย์ด้วย หรือคือไม่สามารถจูงใจได้ ดังนั้น ความเชื่อของทฤษฎีนี้คือการจะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าวัตถุประสงค์นั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าและการกระทำนั้น จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เขาต้องการ แนวคิดในทฤษฎีของวรูม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายาม สอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนี้ ผลการศึกษาต่อเนื่องช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวและยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่าแนว ทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้าง ความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้นๆ

4.6. ทฤษฎีจูงใจในการบริหารของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

สายหยุด ใจสำราญ และคณะ (2548:36-37) กล่าวว่า คัตลาส แมคเกรเกอร์ ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านการบริหาร ได้กล่าวถึงสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

1 ทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์มีลักษณะ ดังนี้

1.1 มนุษย์มีความเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน มักจะหลบเลี่ยงการทำงานเมื่อมีโอกาส ดังนั้นจึงต้องจูงใจด้วยการบังคับควบคุม ลงโทษ ชู เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว

1.2 มนุษย์มักจะชอบเป็นผู้ตาม ชอบรับคำสั่ง จะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

1.3 มนุษย์จะให้ความสำคัญกับตนเองเท่านั้น ไม่สนใจความต้องการของผู้อื่น

1.4 มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

1.5 คนจะทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น หรือทะเลาะทะเลาะกัน และต้องการความมั่นคงปลอดภัย

1.6 จูงใจได้โดยสนองความต้องการในระดับต้น คือ เงิน และความมั่นคงปลอดภัย เท่านั้นก็เพียงพอแล้ว

2 ทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีลักษณะ ดังนี้

2.1 มนุษย์มีความรักงาน จะทำงานด้วยความสุข การใช้ร่างกายและสมองในการทำงานก็อาจทำให้เกิดความเพลิดเพลินหรือพึงพอใจได้ ถ้ายังงานนั้น ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนเต็มใจทำงานมากขึ้นก็ได้

2.2 มนุษย์จะมีการควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารงาน ด้วยวิธีบังคับ ลงโทษ ชมเชย ไม่ใช่วิธีที่ถูกต้อง เพราะคนเราต้องการการรับผิดชอบในงานที่เขาทำ และสามารถควบคุมตนเองได้ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม และถ้าปล่อยให้เขาทำงานโดยอิสระ เขาจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 มนุษย์เรามีได้จูงใจได้ด้วยเงินเสมอไปแต่อย่างเดียว แต่จะเต็มใจทำงานหรือจูงใจได้ด้วยการตอบสนองความต้องการของเขา ด้านสังคม การยอมรับและความสมหวังในชีวิต

2.4 มนุษย์จะมีความสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.5 มนุษย์ปรารถนาความก้าวหน้า มีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์กรหรือฝ่ายบริหาร ควรช่วยกระตุ้น ให้พนักงานตระหนักถึงคุณสมบัติที่เขาถืออยู่และเปิดโอกาสให้เขาแสดงความสามารถนั้น และพยายามทำให้ ความปรารถนา หรือความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

กล่าวโดยสรุปว่า ในการจูงใจคนให้ทำงาน ผู้บริหารต้องยอมรับทฤษฎี Y ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นของเขาได้ โดยการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ และมีอิสระเสรีมากขึ้น สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ และมีการควบคุมทางอ้อม การใช้ทฤษฎีนี้จะเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า ซึ่งผลที่ตามมาคือการให้บริการแก่ผู้รับบริการดีขึ้น มากขึ้น ทำให้สังคมมีการตอบสนองที่ดีต่อองค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

จิรนนท์ บรรจงภาค (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษานี้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ผล การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สันศนีย์ สุขสมิติ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชัมมิทคอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ทำงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน, ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับ มาก

จำแลง สงหนู (2548: บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตซีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลด้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กัลยรัตน์ ประจำแฉว (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพ รวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ใน ระดับปานกลาง นอกจากนี้ แรงจูงใจในที่บริษัทควรจะให้ความสำคัญได้แก่ ระบบการเลื่อน ตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกิจกรรมสัมพันธ์การของบริษัทที่จัดให้กับพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จำแนกตามฝ่ายงาน ระดับการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสภณ พงศ์สุพัต (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ฐากร ชันชนิกกร และ ชัยยา นุญฉาย (2546: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง เพศ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้าน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่าง

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท อติณพ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีในระดับค่อนข้างมาก อายุงานและผลตอบแทนในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แต่ตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน โดยมีการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานทั้งใน

ด้านความรู้ ความสามารถในงาน และในด้านภาวะผู้นำไปพร้อมๆ กันเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้บริษัทดำเนินการแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ในทุกๆ ด้าน

ชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจ็บเช่น แอนด์ เจ็สเช่น บิสซิเนส เซอร์วิส (ที) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ทั้งนี้เมื่อ พิจารณาปัจจัยโดยรวมและรายด้านอื่นๆ พบว่ามีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านพบว่า เพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่า เพศหญิง และเมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูนโดยรวมและรายด้าน พบว่า เพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าเพศชาย ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ และ วุฒิต่างการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ทิพมาศ แก้วฉิม (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

จตุมา เอี่ยมเสถียร (2549: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 2 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง ด้านรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งวิทยฐานะมีระดับแรงงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เกี่ยวกับอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เกี่ยวกับระดับการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ เกี่ยวกับตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับแรงงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

เมนนิ่ง (Manning,1977: Abstract อ้างถึงในพระบุญจันทร์ ฝากำ 2547:34) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจ และสภาพความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย ของเฮร์ซเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดี และไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮร์ซเบอร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยงใจของเฮร์ซเบอร์กดังต่อไปนี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมาก เป็นตัวงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยงใจ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยของเฮร์ซเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน ถือว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด

พิคการ์ด (Picard,1986: Abstract อ้างถึงในตันติมา ค้วงโยธา (2540:43-44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่โรงเรียนในรัฐเนบราสก้าพบว่า อายุ มีแรงสัมพันธ์กับแรงงใจ และอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีแรงงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

โพคอร์นี่ (Pokorney,1997: Abstract) ได้ศึกษาว่าการศึกษาของลูกจ้างในสถาบันการเงินมีผลกับความพึงพอใจในการทำหรือไม่ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาของลูกจ้างมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาต่ำ

ออร์-นาสร์ (Al-Nars,1999: Abstract) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างพนักงานรัฐบาลและพนักงานเอกชนในการค้า ซึ่งจากการศึกษาพบว่า สถานที่ทำงาน เพศ ความรับผิดชอบในการทำงาน ระดับการศึกษา เชื้อชาติ เงินเดือน อายุ ระดับอาชีพ และการเข้าร่วมการ

รับผิดชอบในการทำงาน ระดับการศึกษา เชื้อชาติ เงินเดือน อายุ ระดับอาชีพ และการเข้าร่วมการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทั้งสองส่วน

จากการที่ศึกษาเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่หลายด้าน และแต่ละด้านเป็นตัวกระตุ้น โน้มน้าวและส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นที่ต้องการ ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ส่วนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ ใช้แนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจมาสร้างเป็นเครื่องมือ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานนี้ นอกจากจะทำให้ทราบถึงว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำงาน ยังสามารถเป็นตัวชี้้นำให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อที่พนักงานจะได้มีความพึงพอใจ และต้องการที่จะทำงานให้เกิดผลสูงสุด และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด และเก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (cross sectional study) โดยการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 121 คน ได้รับการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 172 คน ซึ่งปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2551 ใช้หลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) ของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane อ้างใน สิทธิ ชีรสรณ์ 2550: 282) ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = N/1+N(e)^2$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานต่างๆในสำนักงานกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 172 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างยอมรับได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 หรือที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนี้

แทนค่าในสูตรการคำนวณ

$$= 172 / 1 + (172 \times 0.0025)$$

$$= 172 / 1 + 0.43$$

$$= 172 / 1.43$$

$$= 172 / 1.43$$

$$= 121$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณ มีจำนวนทั้งสิ้น 121 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากจำนวนประชากรทั้งหมด แบ่งตามระดับตำแหน่งงาน ดังนี้

1. ระดับผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง	4 คน	จากประชากร	10 คน
2. ระดับหัวหน้างาน	กลุ่มตัวอย่าง	20 คน	จากประชากร	33 คน
3. ระดับปฏิบัติการ	กลุ่มตัวอย่าง	97 คน	จากประชากร	129 คน
รวม	กลุ่มตัวอย่าง	121 คน	จากประชากร	172 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งการค้นคว้าและการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษา และใช้เป็นฐานในการกำหนดตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (close – ended question) และคำถามปลายเปิด (open – ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. รายได้
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาการทำงาน

6. ระเบียบตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ใน 2 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามมาตรฐานแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ซึ่งคำถามที่ใช้ เป็นคำถามเพื่อทดสอบสมมติฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน
2. ปัจจัยสุขอนามัย ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่บริษัทควรปรับปรุง

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัย ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นตามเนื้อหา โดยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

- | | |
|----------------------------|--|
| 3.1 นางนัยนา สุขอารมณ์ | ผู้จัดการฝ่ายบริหาร
บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด |
| 3.2 นางสาวอัญชัญ หุตะวัฒนะ | ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ / Import & Export
บริษัท ยามาคิน (ประเทศไทย) จำกัด |
| 3.3 นางสาวอัจฉรา ไม้พรต | เจ้าหน้าที่อาวุโส ฝ่ายบริหาร
บริษัท ยามาคิน (ประเทศไทย) จำกัด |

ทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดการวิจัย ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์นั้น ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index Objective Congruency – IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.960 จากนั้นผู้วิจัย ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มพนักงานบริษัทที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัย ส่งในประชากรกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามไว้ในแบบสอบถาม (ใช้วิธีแจกแบบสอบถามไว้แล้วให้ข้อแนะนำ พร้อมนัดแนะวันที่ให้มาเก็บแบบสอบถาม โดยจัดส่งและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง)
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืนมาทั้งหมด แล้วตรวจนับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป
3. นำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ
4. สรุปผลที่ได้จากการวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ทำการวิจัย
5. ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 15 สิงหาคม – 14 กันยายน พ.ศ. 2551 รวมระยะเวลา 1 เดือน

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อนำมาบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงแบบรหัส และได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลโดย

1. กำหนดตัวแปรในการวิจัย มี ดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย
2. การประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามทุกชุด
 - 2.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
 - 2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
 - 2.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
3. อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรโดยใช้สถิติพรรณนา จากการหาค่าร้อยละ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร และแรงจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษา ในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่ามัธยฐาน เลขคณิต (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

5. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยกำหนดค่าลำดับความสำคัญและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อตามลำดับ ดังนี้

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

ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งระดับช่วงคะแนนความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 มีที่มาจาก (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / จำนวนระดับของคะแนน นั่นคือ $(5-1) / 5 = 0.80$ (ธนเศรษฐ์ โลทาร์ักษ์ พงศ์, 2544:26) ดังนั้นระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จะมีขั้นของคะแนนเฉลี่ย หรือระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 – 5.00	หมายถึง	ก่อให้เกิดแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 – 4.20	หมายถึง	ก่อให้เกิดแรงจูงใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 – 3.40	หมายถึง	ก่อให้เกิดแรงจูงใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 – 2.60	หมายถึง	ก่อให้เกิดแรงจูงใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.80	หมายถึง	ก่อให้เกิดแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานของบริษัทและเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารบริษัทต่อไปและเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพลักษณะทางประชากรศาสตร์

เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

สถานภาพลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	82.65
หญิง	21	17.35
2. อายุ		
ต่ำกว่า20ปี	1	0.83
20-25ปี	51	42.14
26-30ปี	53	43.80
31-35ปี	14	11.57
36-40ปี	1	0.83
41ปีขึ้นไป	1	0.83
3. ระดับรายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า7,000บาท	1	0.83
7,001-10,000บาท	22	18.18
10,001-13,000บาท	35	28.93
13,001-16,000บาท	27	22.32
16,001-19,000บาท	23	19.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

สถานภาพลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
19,001-22,000บาท	10	8.26
มากกว่า22,000บาทขึ้นไป	3	2.48
4. ระดับการศึกษา		
ม.3หรือเทียบเท่า	3	2.48
ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า	2	1.66
อนุปริญญาตรี/ปวส.หรือเทียบเท่า	91	75.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	24	19.83
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.83
5. ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	6.61
มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	37	30.58
มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี	44	36.37
มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	24	19.83
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	8	6.61
6. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับผู้บริหาร	4	3.31
ระดับหัวหน้างาน	20	16.53
ระดับปฏิบัติการ	97	80.16

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 100 คน (ร้อยละ 82.65) เพศหญิง มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 17.35)

เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 43.80) อายุ 20-25 ปี มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 42.14) อายุ 31-35 ปี มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 11.57) และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 36-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนอย่างละ 1 คน (ร้อยละ 0.83)

เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-13,000บาท มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 28.93) มีรายได้13,001-16,000บาท มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 22.32) มีรายได้16,001-19,000บาท มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 19.00) มีรายได้7,001-10,000 บาท มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 18.18) มีรายได้19,001-22,000บาท มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.26) มีรายได้มากกว่า 22,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ2.48) และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.83)

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษากลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญาตรี/ปวส.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 91 คน (ร้อยละ 75.20) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 19.83) มีระดับการศึกษา ม.3หรือเทียบเท่า มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.48) มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.66)และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.83)

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงานกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 3ปีแต่ไม่เกิน 6 ปีมีจำนวน 44 คน (ร้อยละ36.37) มีอายุงานมากกว่า1ปีแต่ไม่เกิน 3ปีมีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 30.58) มีอายุงานมากกว่า 6ปีแต่ไม่เกิน 10 ปีมีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 19.83) และน้อยที่สุดมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีจำนวนอย่างละ 8 คน (ร้อยละ 6.61)

เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 80.16) เป็นระดับหัวหน้างานมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 16.53) และน้อยที่สุดเป็นระดับผู้บริหาร มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.31)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. งานที่ท่านทำประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเวลา	3.43	0.69	มาก
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาได้	3.40	0.71	ปานกลาง
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ประสบความสำเร็จมีส่วนสร้างชื่อให้หน่วยงาน	3.35	0.84	ปานกลาง
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถ	3.26	0.84	ปานกลาง
5. ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.75	0.80	มาก
รวม	3.44	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่มีสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) และด้านการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถมีต่ำสุด ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.32	0.79	ปานกลาง
7. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน	3.45	0.78	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.33	0.79	ปานกลาง
9. ท่านได้รับความยกย่อง ชมเชยจากการผลสำเร็จของงาน	2.94	0.95	ปานกลาง
10. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม	3.46	0.87	มาก
รวม	3.30	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่างานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.46$) และด้านการได้รับความยกย่อง ชมเชยจากการผลสำเร็จของงานมีต่ำสุด ($\bar{X} = 2.94$)

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
11. งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.61	0.85	มาก
12. งานที่ทำอยู่ท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.63	0.81	มาก
13. ลักษณะงานที่ทำ มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.56	0.86	มาก
14. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.58	0.86	มาก
15. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.76	0.88	มาก
รวม	3.63	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) และลักษณะงานที่ทำ มีขอบข่ายงานที่ชัดเจนมีต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจด้านความ
รับผิดชอบ

ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
16. ฝ่ายของท่าน ได้กำหนดความรับผิดชอบของท่าน ไว้อย่างชัดเจน	3.52	0.79	มาก
17. ท่านทำงานสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จแม้ จะพบปัญหา	3.92	0.72	มาก
18. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ได้อย่างเหมาะสม	3.34	0.94	ปานกลาง
19. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.77	0.70	มาก
20. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ ปฏิบัติ	3.51	0.84	มาก
รวม	3.61	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการทำงาน
สุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จแม้จะพบปัญหาที่มีสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) และการได้รับมอบ
อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสมมีต่ำสุด ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในงาน	X	S.D.	การแปลผล
21. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.67	1.06	ปานกลาง
22. ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.15	0.99	ปานกลาง
23. การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัท เป็นไปอย่างยุติธรรม	2.72	1.21	ปานกลาง
24. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้และสายงาน	2.95	1.11	ปานกลาง
25. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	2.88	1.06	ปานกลาง
รวม	2.87	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$) และการมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีต่ำสุด ($\bar{X} = 2.67$)

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน

ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
26. บริษัทของท่าน มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.31	0.97	ปานกลาง
27. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และการบริหารงาน	3.33	0.91	ปานกลาง
28. ท่านเข้าใจนโยบาย และการบริหารงาน ของบริษัท	3.31	0.87	ปานกลาง
29. บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	2.98	1.18	ปานกลาง
30. หัวหน้างานของท่าน มีการสั่งงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.29	0.93	ปานกลาง
รวม	3.24	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับการชี้แจงนโยบาย และการบริหารงานมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$) และบริษัทมีนโยบายให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$)

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
31. ทุกฝ่ายในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.39	0.94	ปานกลาง
32. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้านความรู้สึกละสบายใจ	3.58	0.88	มาก
33. ท่านมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาจนเป็นที่น่าพอใจ	3.24	0.95	ปานกลาง
34. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานท่าน	3.87	0.81	มาก
35. เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้นปรึกษาผู้บังคับบัญชา	2.78	1.13	ปานกลาง
รวม	3.37	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อมีปัญหาส่วนตัว สามารถนำปัญหานั้นปรึกษาผู้บังคับบัญชามีต่ำสุด ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
36. บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	3.66	0.83	มาก
37. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.68	0.78	มาก
38. ท่านคิดว่าการทำงานบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก	3.60	0.81	มาก
39. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.06	1.07	ปานกลาง
40. บริษัทได้สร้าง ความมั่นคงในชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีต่อท่าน	3.53	2.96	มาก
รวม	3.51	1.29	มาก

จากตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) และหน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้ามีต่ำสุด ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
41. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน	3.41	0.91	มาก
42. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ แก่ความต้องการ	3.17	0.99	ปานกลาง
43. สถานที่ทำงานมีความสะอาดด้านคมนาคม และการติดต่อสะดวก	3.36	0.84	ปานกลาง
44. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ	3.09	0.98	ปานกลาง
45. ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.38	0.87	ปานกลาง
รวม	3.28	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.41$) และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นอย่างเพียงพอมีต่ำสุด ($\bar{X} = 3.09$)

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
46. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.12	1.00	ปานกลาง
47. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	3.03	0.96	ปานกลาง
48. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.05	1.01	ปานกลาง
49. ท่านได้รับโบนัสอย่างเหมาะสม	2.95	0.99	ปานกลาง
50. ท่านพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	2.83	1.09	ปานกลาง
รวม	3.00	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายมีสูงสุด ($\bar{X} = 3.12$) และความพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีต่ำสุด ($\bar{X} = 2.83$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t แยกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ชาย		หญิง		t
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.43	0.67	3.71	0.72	0.80
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.29	0.71	3.49	0.67	0.98
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.74	3.70	0.56	0.11
ด้านความรับผิดชอบ	3.64	0.66	3.71	0.72	0.65
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.84	0.98	3.14	1.20	0.19
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.28	0.90	3.16	0.76	0.09
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.40	0.78	3.33	0.73	0.46
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.48	0.86	3.66	0.71	0.25
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.28	0.81	3.39	0.68	0.63
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.04	0.88	2.96	1.03	0.23

จากตารางที่ 4.12 ไม่พบความแตกต่าง ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of	Mean	F	Sig.	
		Squares	df			Square
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.09	5	1.22	2.80*	0.02
	ภายในกลุ่ม	50.11	115	0.44		
	รวม	56.20	120			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.45	5	0.69	1.39	0.23
	ภายในกลุ่ม	56.89	115	0.49		
	รวม	60.34	120			

*P<.05

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.18	5	0.44	0.85	0.51
	ภายในกลุ่ม	58.83	115	0.51			
	รวม	61.01	120				
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.54	5	1.31	3.21**	0.01	
	ภายในกลุ่ม	46.88	115	0.41			
	รวม	53.42	120				
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.75	5	2.15	2.15	0.06	
	ภายในกลุ่ม	114.85	115	1.00			
	รวม	125.60	120				
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	9.20	5	1.84	2.56*	0.03	
	ภายในกลุ่ม	82.61	115	0.72			
	รวม	91.81	120				
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.80	5	0.96	1.68	0.15	
	ภายในกลุ่ม	65.94	115	0.57			
	รวม	70.74	120				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.97	5	1.19	1.77	0.13	
	ภายในกลุ่ม	77.71	115	0.68			
	รวม	83.68	120				
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.32	5	1.66	2.93*	0.02	
	ภายในกลุ่ม	65.29	115	0.57			
	รวม	73.61	120				
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9.89	5	1.98	2.60*	0.03	
	ภายในกลุ่ม		115				
	รวม		120				

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

จากตารางที่ 4.13 พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ แรงงูใจในการทำงาน ด้านความ
รับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน
นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงงูใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มรายได้

แรงงูใจในการทำงาน	แหล่งความ		Sum of		Mean	
	แปรปรวน	Squares	df	Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.15	6	0.52	1.13	0.35
	ภายในกลุ่ม	53.05	114	0.47		
	รวม	56.20	120			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.75	6	0.29	0.57	0.75
	ภายในกลุ่ม	58.59	114	0.51		
	รวม	60.34	120			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.05	6	0.34	0.66	0.68
	ภายในกลุ่ม	58.96	114	0.52		
	รวม	61.01	120			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.15	6	1.02	2.47*	0.03
	ภายในกลุ่ม	47.28	114	0.41		
	รวม	53.42	120			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.34	6	0.89	0.84	0.54
	ภายในกลุ่ม	120.26	114	1.05		
	รวม	125.60	120			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.01	6	0.83	1.10	0.37
	ภายในกลุ่ม	86.80	114	0.76		
	รวม	91.81	120			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.14	6	0.52	0.88	0.51
	ภายในกลุ่ม	67.60	114	0.59		
	รวม	70.74	120			

*P<.05

ตารางที่ 4.14 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		Mean		F	Sig.
	Sum of Squares	df	Square			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.86	6	1.14	1.70	0.13
	ภายในกลุ่ม	76.81	114	0.67		
	รวม	83.68	120			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.05	6	0.84	1.40	0.22
	ภายในกลุ่ม	68.56	114	0.60		
	รวม	73.61	120			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	6.12	6	1.02	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	91.24	114	0.80		
	รวม	97.36	120			

จากตารางที่ 4.14 พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		Mean		F	Sig.
	Sum of Squares	df	Square			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.07	4	0.52	1.11	0.36
	ภายในกลุ่ม	54.13	116	0.47		
	รวม	56.20	120			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.78	4	0.69	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	57.56	116	0.50		
	รวม	60.34	120			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.72	4	0.18	0.34	0.85
	ภายในกลุ่ม	60.30	116	0.52		
	รวม	61.01	120			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of		Mean		
		Squares	df	Square	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.84	4	1.46	3.56**	0.01
	ภายในกลุ่ม	47.58	116	0.41		
	รวม	53.42	120			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.45	4	1.86	1.83	0.13
	ภายในกลุ่ม	118.15	116	1.02		
	รวม	125.60	120			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.26	4	2.07	2.87*	0.03
	ภายในกลุ่ม	83.55	116	0.72		
	รวม	91.81	120			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.70	4	1.18	2.06	0.09
	ภายในกลุ่ม	66.04	116	0.57		
	รวม	70.74	120			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.61	4	0.65	0.93	0.45
	ภายในกลุ่ม	81.07	116	0.70		
	รวม	83.68	120			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.15	4	0.29	0.46	0.77
	ภายในกลุ่ม	72.46	116	0.62		
	รวม	73.61	120			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.60	4	0.40	0.48	0.75
	ภายในกลุ่ม	95.76	116	0.83		
	รวม	97.36	120			

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

จากตารางที่ 4.15 พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านนโยบายและการบริหาร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.71	4	0.68	1.47	0.22
	ภายในกลุ่ม	53.48	116	0.46			
	รวม	56.20	120				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.41	4	0.35	0.69	0.60	
	ภายในกลุ่ม	58.93	116	0.51			
	รวม	60.34	120				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.88	4	0.47	0.92	0.45	
	ภายในกลุ่ม	59.13	116	0.51			
	รวม	61.01	120				
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.95	4	0.74	1.70	0.16	
	ภายในกลุ่ม	50.47	116	0.44			
	รวม	53.42	120				
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.47	4	0.87	0.82	0.51	
	ภายในกลุ่ม	122.13	116	1.05			
	รวม	125.60	120				
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.22	4	0.31	0.39	0.81	
	ภายในกลุ่ม	90.59	116	0.78			
	รวม	91.81	120				
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.83	4	0.21	0.35	0.85	
	ภายในกลุ่ม	69.91	116	0.60			
	รวม	70.74	120				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.88	4	0.47	0.67	0.62	
	ภายในกลุ่ม	81.80	116	0.71			
	รวม	83.68	120				

ตารางที่ 4.16 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.34	4	0.58	0.95
ภายในกลุ่ม			71.27	116	0.61		
รวม			73.61	120			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม		3.30	4	0.83	1.02	0.40
	ภายในกลุ่ม		94.05	116	0.81		
	รวม		97.36	120			

จากตารางที่ 4.16 ไม่พบความแตกต่าง ของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		3.13	2	1.56	3.48*
ภายในกลุ่ม			53.07	118	0.45		
รวม			56.20	120			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม		0.29	2	0.15	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม		60.05	118	0.51		
	รวม		60.34	120			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม		0.53	2	0.27	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม		60.48	118	0.51		
	รวม		61.01	120			

*P<.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA
ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of		Mean		
		Squares	df	Square	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.98	2	2.49	6.07**	0.00
	ภายในกลุ่ม	48.44	118	0.41		
	รวม	53.42	120			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.84	0.80	0.45
	ภายในกลุ่ม	123.93	118	1.05		
	รวม	125.60	120			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	0.78	0.46
	ภายในกลุ่ม	90.61	118	0.77		
	รวม	91.81	120			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.24	0.79
	ภายในกลุ่ม	70.46	118	0.60		
	รวม	70.74	120			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.44	2	1.22	1.77	0.17
	ภายในกลุ่ม	81.24	118	0.69		
	รวม	83.68	120			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	0.42	0.69	0.51
	ภายในกลุ่ม	72.76	118	0.62		
	รวม	73.61	120			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.12	2	0.56	0.69	0.50
	ภายในกลุ่ม	96.23	118	0.82		
	รวม	97.36	120			

**P<.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าเมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความผูกพันรู้ต่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยอาศัยหลักทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ได้สรุปผลตามลำดับการวิจัยดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Descriptive Research) โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารและปฏิบัติการ ที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ศึกษากลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2551 ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร จำนวน 121 คน ตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) ของ Taro Yamane ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามประเภทมาตรประมาณแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยการนำส่งและรับกลับแบบสอบถามด้วยตัวเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของประชากร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่และเพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่ามัธมิมเลขคณิต (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไป

พบว่า พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 100 คน (ร้อยละ 82.65) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 43.80) เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-13,000 บาท มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 28.93) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาตรี/ปวส.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 91 คน (ร้อยละ 75.20) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงานกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี มีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 36.37) เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการมีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 80.16)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด

พบว่า ในภาพรวมพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ส่วน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจระดับปานกลาง ในขณะที่เดียวกัน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในปัจจัยสุขอนามัยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก คือด้านความมั่นคงในการทำงานและระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย คือ

1 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเพศชายและหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับแรงจูงใจในด้านอื่น พบว่าไม่แตกต่าง

3.พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ สำหรับแรงจูงใจในด้านอื่น พบว่าไม่แตกต่างกัน

4 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ใน 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านนโยบายและการบริหาร สำหรับแรงจูงใจในด้านอื่น พบว่าไม่แตกต่างกัน

5 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6 พนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ใน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ สำหรับแรงจูงใจในด้านอื่น พบว่าไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไป

2.1.1 เพศ

เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของการศึกษาของ พรหมทิพย์ กาลชยานันท์ (2543) และ ฐากร ชันธนิกและชัยยา นุชฉาย (2546) กิตติมณี ศรีสอาด (2548) จำแสง สงหนู (2548) จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) และ พชฌีย์ ศรีวิชัย (2549) อาจเนื่องมาจาก พนักงานชายและหญิง ต่างต้องการแรงจูงใจในการทำงานเหมือน ๆ กัน เช่น ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน หรือความก้าวหน้าในงาน และ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึง จึงทำให้เพศของพนักงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1.2 อายุ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และไม่ต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐากร ชันธนิก และ ชัยยา นุชฉาย (2546) และ สอดคล้องกับกัลยรัตน์ ประจําแถว (2548) ซึ่งพบว่า ไม่แตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.3 รายได้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ใน ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐากร ชันธนิก และ ชัยยา นุชฉาย (2546) และ ศิริพร โอปารธรรมรัตน์ (2545)

2.1.4 ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543) จำแลง สงหนู (2548) และ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549)

2.1.5 ระยะเวลาการทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร โอพาณิชธรรมรัตน์ (2545)

2.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) และ สุภากร ชันชนิก และ ชัยยา นุชฉาย (2546) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชุติมา ชวนะเวสสกุล (2546)

2.2 ผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้มีการอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัย ทิพมาศ แก้วชิม (2542) และ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) เนื่องจากบริษัท เอ็น ไอ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นโรงงานอุตสาหกรรม ใช้เครื่องจักรในการผลิตเป็นส่วนใหญ่ หัวหน้างานจัดสรรเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกำลังเครื่องจักรในการผลิต พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้พนักงานมีการเปลี่ยนย้ายหน้าที่กันบ้างเพื่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนมากขึ้น และต้องสอดคล้องกับเวลาด้วย หัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็นจากลูกน้องด้วย เพื่อนำไปปรับปรุง ทุกคนต้องร่วมมือกัน จะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543) และ สุภากร ชันชนิก และ ชัยยา นุชฉาย (2546) การทำงานพนักงานมีสิทธิ์ออกความคิดเห็นในการประชุมได้อย่างเต็มที่ การที่จะได้รับการยอมรับนับถือมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับผลการทำงานเป็นหลัก ผู้บริหารควรมีการจัดลำดับตำแหน่งให้ชัดเจน มีการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การยอมรับควรดูจากความสามารถเป็นสำคัญ และพนักงานควรประพฤติตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ทิพมาศ แก้วchim (2542) เนื่องจากลักษณะของงานที่มอบหมายให้พนักงานแต่ละคน ตรงกับความถนัด ความรู้ และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แต่ควรกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน และควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมจะได้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานด้วย

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีแรงจูงใจระดับสูง สอดคล้องกับการวิจัยของ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) และทิพมาศ แก้วchim (2542) เนื่องจากพนักงานติดตามงานที่ได้รับอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบ ของพนักงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบให้พนักงานด้วย

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยรัตน์ ประจําแถว (2548) พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) และทิพมาศ แก้วchim (2542) เนื่องจากความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีความโปร่งใสในการพิจารณาปรับตำแหน่ง และควรมีการเพิ่มตำแหน่งงาน ให้พอเพียงและเป็นธรรม ในอนาคต

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ โสภณ พงศ์สุพัต (2547) และฐาตุร ชันธนิกร และ ชัยยา ฉุยฉาย (2546) บริษัทควรมีนโยบายที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีความชัดเจน และบริหารงานได้จริง และ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นได้

2.2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยรัตน์ ประจําแถว (2548) พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) พนักงานไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวกในบริษัท ผู้บริหารควรให้ใส่ใจ สอดส่องดูแลสร้างความสัมพันธ์ผ่านการทำกิจกรรม เช่น การแข่งกีฬา จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ให้มากขึ้น

2.2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ศันสนีย์ สุขสมิติ (2549) และทิพมาศ แก้วchim (2542) ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้มีลูกค้าย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และหัวหน้างานมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันตามเป้าหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน

2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหน่วยงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยรัตน์ ประจําแถว (2548) และจุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ผู้บริหารควรจะเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้มากที่สุด ต้องปรับปรุงเรื่องฝุ่นละออง การระบายอากาศ เปิดเครื่องปรับอากาศให้มีอุณหภูมิที่

เหมาะสม ควรมีเครื่องฟอกอากาศเพื่ออากาศที่ดี และ ควรดูแล เรื่องความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

2.2.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ จูติมา เอี่ยมเสถียร (2549) และพรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543) ต้องมีการสำรวจอัตราเงินเดือน และควรเพิ่มเงินเดือน ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และสภาพเศรษฐกิจ และควรปรับปรุงสวัสดิการ ให้มีมากขึ้น โดยสามารถเปรียบเทียบได้จากบริษัทใกล้เคียง

3. ข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์กร เพราะเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดแนวทางที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 บริษัทควรมีการมอบหมายงาน ที่มีความเหมาะสม และสอดคล้อง กับความสามารถ ความถนัด และทักษะ ของพนักงานแต่ละคน ตลอดจนควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม และประเมินผลพนักงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำเอาเทคนิคการทำงานประยุกต์ใช้ในหน่วยงานและสามารถรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 บริษัทควรตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดความต้องการหรือความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ต่อไป เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอันจะส่งผลทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานและเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

3.1.3 บริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานมีความก้าวหน้าในงานของตนเอง เพราะในกรณีที่พนักงานมีความคิดว่า การทำงานกับบริษัทต่อไปนั้น อาจทำให้เสียโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หรือถ้าพนักงานมีการศึกษาสูงขึ้น แต่ไม่แน่ใจว่าบริษัทจะให้โอกาสก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือไม่ พนักงานจึงจำเป็นต้องหางานใหม่เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ทำให้บริษัทต้องเสียพนักงานที่มีความสามารถไป ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีคณะกรรมการประ

เมื่อนผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็น ระยะ ๆ โดยต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับ ค่าตอบแทนที่ดีขึ้น

3.1.4 บริษัทควรตระหนักถึง ความสำคัญด้านเงินเดือน และสวัสดิการ เพื่อเป็นการ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่นควรจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม และเพียงพอ มีการ จัดการ โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในด้านสวัสดิการ ส่วนในด้านเงินเดือน บริษัทควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าจ้าง อัตราเงินเดือนให้สอดคล้อง กับความสามารถของพนักงาน และลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป ควรมีการนำระบบการ ประเมินผลการทำงานมาใช้ในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อพนักงานทุกๆ ฝ่าย เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และร่วมกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเห็นได้ว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นเรื่องที่มี ความสำคัญต่อพนักงานในด้านขวัญกำลังใจ และส่งผลถึงการแก้ปัญหาภาระหนี้สินของครอบครัว ทำให้พนักงานมีความสุขในชีวิตครอบครัว อันส่งผลให้มีแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจะมีการทำการศึกษาถึงมาตรฐาน โครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ต่าง ๆ จากบริษัทที่มีชื่อเสียง และมาตรฐาน มาทำการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการ ปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัท

3.1.5 เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัท ดังนั้นพนักงานควร ได้รับข้อมูลนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลดีต่อการบริหารงานมากขึ้นถ้าผู้บริหาร สามารถจัดการให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเป็นไป ความเคลื่อนไหวของบริษัท โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง ได้อย่างชัดเจน บริษัทควรมีการติดประกาศ หรือแจ้ง ให้พนักงานทราบ และควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของ พนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะ ๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผล ของการสำรวจความคิดเห็นนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ องค์กรให้พนักงานได้ทราบ อีกทั้งจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์กร เพื่อให้พนักงานมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.6 ผู้บริหารควรจูงใจให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของพนักงานต่อตัวบริษัทให้ มากขึ้น พนักงานควรได้รับการยอมรับมากขึ้น เช่นการให้ใบประกาศชมเชยการทำงานดีเด่น เป็นต้น และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดความ

ผูกพันต่อบริษัท และมีความเต็มใจที่จะช่วยบริษัทให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๑ ร่วมกันให้ลู่ทาง และนำพาบริษัทให้อยู่รอดได้ ภายใต้สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาในเรื่องเดิมอีกครั้งหนึ่ง ในระยะเวลา 2 ปี ข้างหน้า เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมเปลี่ยนไป เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ายังคงผลการวิจัยเดิมหรือไม่

3.2.2 ควรเพิ่มเติมตัวแปรในการศึกษา เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรของบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือต่างอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาความแตกต่าง และนำผลมาประยุกต์ใช้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศิริพร นพรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤษภาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	มนุษยศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยพายัพ พ.ศ. 2534
สถานที่ทำงาน	บริษัท ยามาจิน (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายบริหาร