

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

นางสาวปราณี โคเมฆารัตน์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ.2555

**Work Motivation of Employees at Samutprakan branch,
AAL Company Limited**

Miss Pranee Komekarat

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science


Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ
ชื่อและนามสกุล นางสาวปราณี โคเมฆารัตน์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

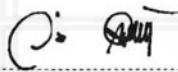
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รุ่งสินันท์)



(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

ผู้ศึกษา นางสาวปราณี โคเมฆารัตน์ **รหัสนักศึกษา** 2533003071 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ (3) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน โดยใช้สูตรของเครซี และมอร์แกน โดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บริษัทฯ ควรพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่ ความสามารถและผลงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจ

คำสำคัญ แรงจูงใจ พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

Independent Study title: Work Motivation of Employees at Samutprakan branch,
AAL Company Limited

Author: Miss Pranee Komekarat; **ID:** 253300307;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Narongsuk Boonlert, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this study were (1) to identify the work motivation factors of employees at Samutprakan branch, AAL Company Limited; (2) to compare the level of work motivation of employees at Samutprakan branch, AAL Company Limited; and (3) to recommend the ways of enhancing the work motivation of employees at Samutprakan branch, AAL Company Limited.

Population was 400 employees working at Samutprakan branch, AAL Company Limited. The sample consisted of 196 respondents calculated by using Krejcie and Morgan's formular. Questionnaires were used for data collection as well as the descriptive statistics – frequency, percentage, mean, t-Test; One-Way ANOVA and Least Significant Difference were used for data analysis.

The finding showed that (1) the overall work motivation of employees at Samutprakan branch, AAL Company Limited was at the medium level; (2) the relationships with their supervisors and colleagues were at the high level whereas, the success in working, the recognition, the nature of work performed, the responsibility, the opportunity of achievement, income, the occupation status, the administration policy, the working conditions, the security of work and the regulations of the organization were at the middle level. Using Least Significant Difference technique was different at the 0.05 statistical significantly; and (3) the payment system should be restructured consistent with job function and employees' ability and performances in order to encourage the work motivation.

Keywords: motivation, employee, AAL Company Limited at Samutprakan branch

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จได้ด้วยความกรุณา และการสนับสนุนจากคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และแนวทางการแก้ไข ข้อบกพร่อง ต่างๆ จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดีผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณในความกรุณาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษากรุณาเสียสละ เวลาได้ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ใคร่ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินันท์ ที่กรุณาช่วยกำกับดูแล และ สร้างความเข้าใจในรายละเอียดในทุกๆ ขั้นตอนในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้อย่าง ใกล้ชิด ตลอดจนทำการตรวจทานผลการศึกษา จนสำเร็จเสร็จสิ้นไปได้โดยสมบูรณ์ จึง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความขอบคุณเจ้าหน้าที่ ของบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ที่ได้ เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามทุกท่าน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยในครั้งนี้ และเพื่อนๆ ทุกๆ ท่านที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดย ตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาหวังให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้เกิดประโยชน์สำหรับ ผู้ที่มีความ เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูลไปทำการพัฒนาและปรับปรุงงานด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้ง ในด้านการบริหารงานและด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

ปราณี โคมะมาร์ตัน

ตุลาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมุติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	26
ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน	27
ตอนที่ 3 ทดสอบสมมุติฐาน	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปผลการศึกษา	56
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	67
ก การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	68
ข แบบสอบถามเพื่อการศึกษาบัณฑิตศึกษา	73
ค ผู้เชี่ยวชาญ	82
ประวัติผู้ศึกษา	84



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครื่องและมอเตอร์แกน	20
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละและจำแนกลักษณะส่วนบุคคล	26
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ	28
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	29
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	30
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ	31
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	32
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านเงินเดือน	33
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า	34
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	35
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านสถานะทางอาชีพ	36
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	37
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	39
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ของพนักงาน ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	40
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ของพนักงาน	41
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t ของระดับแรงงูใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F ของระดับแรงงูใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ	43
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระหว่างอายุที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้านความรับผิดชอบ	45
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F ของระดับแรงงูใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้	45
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	47
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	48
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน	48
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F ของระดับแรงงูใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	49
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	51
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	52
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานโดยจำแนกตามอายุงาน	53
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานโดยจำแนกตำแหน่งงาน	54



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบัน ธุรกิจด้านโลจิสติกส์เป็นที่นิยมและได้รับความแพร่หลายเป็นอย่างมาก เนื่องจากการลดต้นทุนของอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ ซึ่งบริษัท เอ เอ แอล จำกัด ถือเป็นอีกหนึ่งบริษัทฯ ที่ดำเนินงานด้าน โลจิสติกส์ ให้กับบริษัทในเครือบริษัทผู้ผลิตรถยนต์และรถมอเตอร์ไซค์ยี่ห้อ “ฮอนด้า” มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่จังหวัดอยุธยา และมีสาขาที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และสาขาสมุทรปราการ โดยมีการขยายงานและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันบริษัทฯ มีความต้องการใช้พนักงานเป็นจำนวนมาก ทั้งยังต้องนำมาฝึกอบรมเพื่อทำการเรียนรู้งานต่างๆ เพื่อให้งานถูกต้องตามที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งเป็นการตอบสนองความพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ดังนั้นประสิทธิภาพของพนักงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วยเช่นกัน เพื่อให้องค์กรดำเนินธุรกิจไปได้อย่างมั่นคง และพนักงานก็เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินธุรกิจขององค์กร พนักงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถแข่งขันในธุรกิจเดียวกันได้

พนักงานจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันมีบริษัทฯ เกิดขึ้นมากมายทำให้แรงงานเกิดการขาดแคลนอย่างมาก จึงเกิดการแข่งขันการดึงดูดพนักงานกันในระหว่างอุตสาหกรรมหรือ นิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่บริษัทนำมาใช้จึงมีอย่างมากมาย ทั้งในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ทั้งในด้านของเงิน ความมั่นคง และความช่วยเหลือให้กับครอบครัวของพนักงาน ซึ่งการจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มองเห็นได้แต่สามารถสร้างให้กับพนักงานได้ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิภาพงานที่ดี และนโยบายของบริษัทถือเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน จะมีอิทธิพลต่องานต่างๆ ที่ทำจะมีคุณภาพดี หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะจูงใจพนักงาน จะต้องตอบสนองทั้งภายในและภายนอก เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการค่าตอบแทน ค่าชมเชย และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคมนั้นๆ การมองเห็นคุณค่า การสร้างเจตคติให้กับพนักงานเพื่อให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้น บริษัท เอ เอ แอล จำกัด จึงให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เป็นสำคัญ โดยต้องการนำผลวิจัยที่ได้มานำเสนอเป็นข้อมูลให้กับฝ่ายบริหารได้นำไปพัฒนา และ

ปรับปรุง สวัสดิการต่างๆ ของบริษัท เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรักในองค์กรและต้องการที่ทำงานให้กับองค์กรต่อไป และพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ เพื่อมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพต่อไป

บริษัท เอ เอ แอล จำกัด จะให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของพนักงานเป็นอย่างมาก ถ้าสภาพแวดล้อมดี เหมาะสมกับการทำงาน คนมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะทำงานออกมาดีด้วย จึงยึดที่ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น ทางบริษัท เอ เอ แอล จำกัด นอกจากจะมีการดูแลพนักงานในแง่ของสิ่งแวดล้อมที่ดีแล้ว ยังจัดให้มีกิจกรรมและมีการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ ให้มากขึ้นด้วย คือ การให้พนักงานเรียนรู้ด้านต่างๆ อย่างกว้างขวางโดยไม่ได้มุ่งหมายที่งานในองค์กรเพียงอย่างเดียว เพื่อให้พนักงานสมรรถนะในทุกด้านและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบางบุคคลที่อาจก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่

แต่ในการปฏิบัติงานในทุกที่ย่อมเกิดปัญหามากน้อยแตกต่างกันไป ซึ่งในปัจจุบันบริษัทฯ ได้พบปัญหาพนักงานขาดมาก ทำให้พนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่น้อยมากกว่ปกติ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานแทนในส่วนที่พนักงานขาด และในบางปัญหาหรือบางสถานการณ์อาจทำให้พนักงานท้อ เหนื่อยและไม่อยากปฏิบัติงานในที่สุด ทำให้เกิดปัญหาทั้งในแง่บุคลากรและในสายการผลิต ดังนั้นผู้บริหารมีความจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขและส่งเสริมแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และงานที่ออกมามีปัญหาในด้านคุณภาพ และเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กรไว้ให้ได้ หรือทำให้เกิดความสูญเสียบุคลากรน้อยที่สุด

ซึ่ง บริษัท เอ เอ แอล จำกัด มีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคลากรในทุกระดับเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน และให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มุ่งสนใจไปที่ค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ให้ทำงานด้วยใจ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในครั้งนี้ บริษัท เอ เอ แอล จำกัด จะได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแรงจูงใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของพนักงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

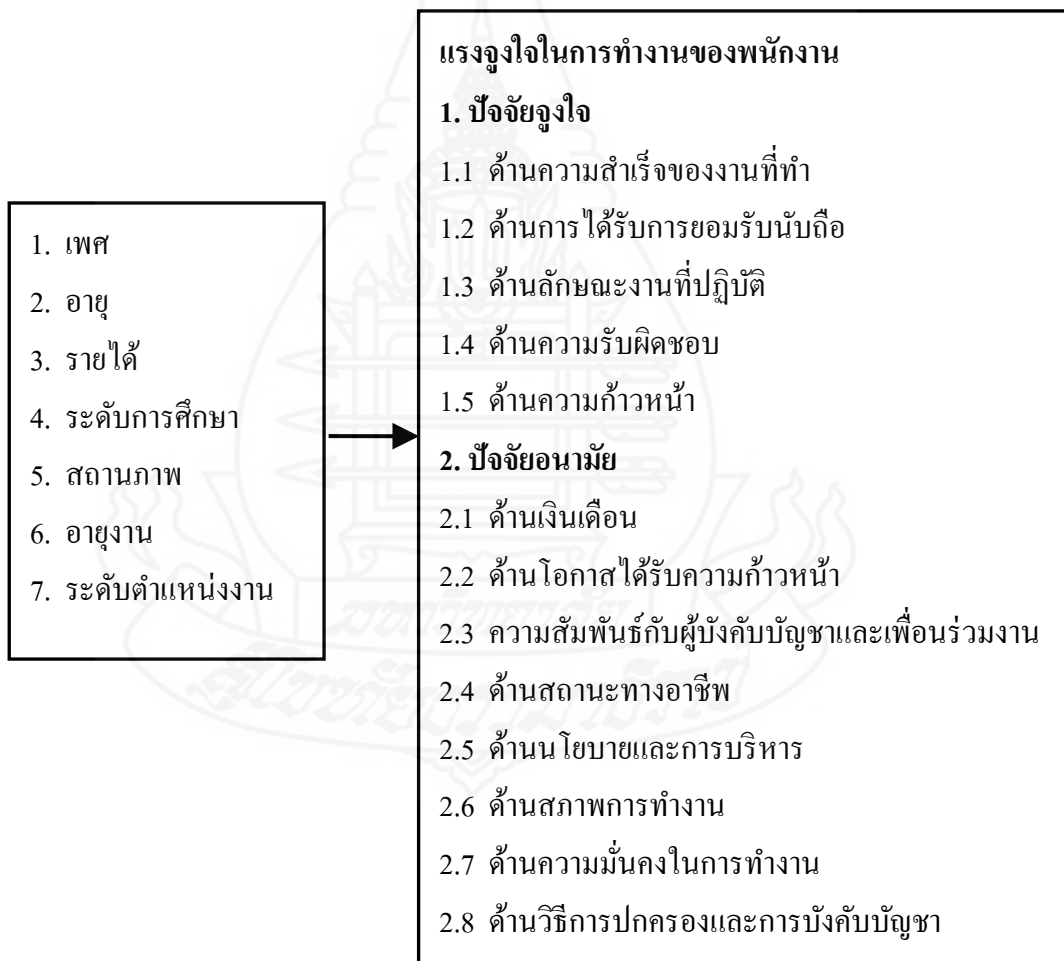
2.3 เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่สำคัญ โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดจากทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างใน สมคิด บางโม, 2546 : 187) ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการศึกษา

4. สมมุติฐานของการศึกษา

- 4.1 พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
- 4.2 พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
- 4.3 พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
- 4.4 พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
- 4.5 พนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
- 4.6 พนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
- 4.7 พนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

- 5.1 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยมุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด โดยอยู่ภายใต้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ปัจจัยนามัย และปัจจัยจูงใจ
- 5.2 ประชากร คือ พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด จำนวนคนซึ่งปฏิบัติงานปี 2555
- 5.3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างของประชากรทั้งหมด 196 คน โดยใช้การประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน วีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชวณ และระดับตำแหน่งงาน

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด มีปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1) ความสำเร็จของงานที่ทำ (Success in working) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี หรือ การแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า(Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยยอมัย

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ให้เป็นที่พอใจของบุคลากรในที่ทำงาน

2) โอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility Of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงบุคคลที่ได้รับควมก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ ฯลฯ

7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น (ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ 2546:7)

6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537:30)

6.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานใน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน

6.3 บริษัท เอ เอ แอล จำกัด หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่เลขที่ 102 หมู่ที่ 1 ตำบลศิระ-จรเข้ใหญ่ อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการ บรรจุหีบห่อ และขนส่ง อะไหล่ และรถมอเตอร์ไซค์ให้ บริษัท ไทยซอนต้าแมนูแฟคเจอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

7.2 ข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล และสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

7.3 เป็นแนวทางให้บริษัทในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ด้านต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ค้นคว้าตำราทางวิชาการ และผลงายวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่างๆ โดยสามารถแบ่งเนื้อหาได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ หรือเป็นการสร้างแรงคลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ทำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีทิศทาง หากแรงจูงใจของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไปในทิศทางเดียวกันก็จะร่วมมือกันทำงาน แต่หากตรงกันข้ามก็จะเกิดความขัดแย้งกัน งานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ในองค์กรจึงต้องตระหนักและพยายามสร้างให้เกิดแรงจูงใจทั้งสองฝ่ายให้สอดคล้องกัน

เต็มศักดิ์ คทวนิช (2546:149) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับ และแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน หรือ ทั้งสองประการก็ได้ตั้งแผนผังกระบวนการของการจูงใจ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550:206) ได้ให้ความหมายไว้ การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับ หรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

ดวงพร หุตะเสวี (2544) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน, กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

Jackson and Schuler, (2003:446) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนในการกระทำนั้นๆ

ลักขณา สิริวัฒน์ (2544:74) ได้กล่าว ถึงความหมายของแรงจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้น โดยแรงขับของแต่ละบุคคลเพื่อสู่จุดหมายปลายทาง ใดๆอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้

Mcshane & Von (2003:597) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือแม้กระทั่งความปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

กันตยา เพิ่มผล (2544:73) กล่าวว่า แรงจูงใจในแง่ส่วนบุคคล หมายถึง ความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง เป็นเรื่องของพลังผลักดันภายในใจของแต่ละบุคคล ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนแรงจูงใจในแง่ของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546:30) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ชุดของทัศนคติที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อกรณีต่างๆ โดยมีเป้าหมายและมีทิศทางที่แน่นอน ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียู่ภายใน ที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางในการกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงาน ขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานจาก

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเคอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ให้เป็นที่พอใจของบุคลากรในที่ทำงาน

2) โอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility Of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงบุคคลที่ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ ฯลฯ

7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน หากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้าพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถส่งเสริมให้คนทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ หรือมีผลผลิตเพิ่มขึ้นได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานโดยตรง จูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1) ความสำเร็จของงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี หรือ การแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น

2.2 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

สมยศ นาวิกาน (2543:291) กล่าวถึงแนวคิดการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์การจูงใจของ เฟรดเดอริก ดับบลิว เทย์เลอร์ ซึ่งเป็นบิดาของการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ได้สนใจการจูงใจพนักงาน โดยใช้การศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน ซึ่งเป็นวิธีที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับพนักงานในการปฏิบัติงาน และสนใจในการจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะอย่าง โดยเชื่อว่าบุคคลได้รับการจูงใจด้วยเงิน Taylor ยังใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจซึ่งจ่ายให้พนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้เขาปฏิบัติงานมากขึ้น

Taylor ได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้วยการงานออกเป็น ส่วนๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

- 1) ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพ จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร มิใช่ปัญหาของพนักงาน
- 2) คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิด ในกรณีที่ถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
- 3) คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่
- 4) หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงานที่เหมาะสมกับงาน ใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน
- 5) ผลการปฏิบัติของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทน หรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น ถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย และการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

2.3 ทฤษฎีลำดับความต้องการ:ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541:111) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (ERG ย่อมาจาก Existence – Relatedness – Growth Theory) จะเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง ซึ่งอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ซึ่งความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

- 1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น
- 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3) ความต้องการความก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลภ บุญริ้ว (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม และรายได้ อยู่ระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

สุธิดา เกาพิเศษ (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปเมนท์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ชัยนันท์อควิปเมนท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาน้ำหนักของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปเมนท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.10 และเพศหญิงร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 39.02 มีระดับวุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 46.34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทระหว่าง 1 -5 ปี ร้อยละ 36.59 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ ร้อยละ 31.71 แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด น้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีอายุ วุฒิ การศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจปัจจัยค่าตอบแทนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ในปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุศมา จ้อยช้างเนียม (2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดา สุขใจ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 18 – 30 ปี รายได้อยู่ในช่วง 5,000 – 10,000 บาท ต่อเดือน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพสมรสและโสด มีภาระรับผิดชอบส่วนเท่ากัน การศึกษาโดยหลักการของทฤษฎีปัจจัยคู่ ของเฮร์เบอร์ก พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน

ปฏิบัติงาน พบว่า ระดับงาน รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

กวี แยมกลีบ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนกงาน ผลจากการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามแผนกงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด

(1) เมื่อเปรียบเทียบตามเพศพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหาร ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

(2) เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรสพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(4) เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้าน

ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(5) เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(6) เมื่อเปรียบเทียบตามอายุพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(7) เมื่อเปรียบเทียบตามแผนกงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สุรรัตน์จิ กุศระกุล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาราชการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงาน ราชการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานราชการพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นนท์ช พรอมไธสง (2552) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม แกรนด์ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร

และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแรม แกรนด์ไฮแอทเอราวัณ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและหลายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ศิริ นาคล่อ (2552) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้า นครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้า นครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้า นครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้า นครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้ (2.1) ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 2 ปัจจัยที่ต่างกัน คือ อายุและรายได้ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2.2) พนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้า นครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งทิwa อินตะใจ (2553) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี

กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อายุงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะ

งาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ เป็นวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามระเบียบการวิจัยดังนี้

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

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หมายถึง พนักงานของบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ ตำแหน่งพนักงานและระดับหัวหน้างาน จำนวน 400 คน

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน จำนวนรวม 400 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 196 คน โดยกำหนดสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ .05 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ตัวอย่างของพนักงานใน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน

ตารางที่ 3.1 ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	100000	384

สูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน จากจำนวนประชากร 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกประชากรตัวอย่าง เพื่อสะดวกในการจัดเก็บ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างตามระดับตำแหน่งงาน และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายมาเป็นสัดส่วนตามจำนวนดังนี้

- 1) ระดับหัวหน้างาน กลุ่มประชากร 50 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 25 คน
- 2) ระดับปฏิบัติการ กลุ่มประชากร 350 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 171 คน

รวม กลุ่มประชากร 400 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 196 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา รายงานการวิจัย ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

เป็นเทคนิคทางด้านระเบียบวิธีอย่างหนึ่งของการวิจัย ที่ใช้เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดข้อเลือกตอบ ข้อคำถามที่เป็นมาตรวัด โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) รายได้
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) สถานภาพ
- 6) อายุงาน
- 7) ระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย

- 1) ปัจจัยจูงใจ
 - (1) ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ
 - (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (4) ด้านความรับผิดชอบ
 - (5) ด้านความก้าวหน้า
- 2) ปัจจัยยอนามัย
 - (1) ด้านเงินเดือน
 - (2) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า
 - (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- (4) ด้านสถานะทางอาชีพ
- (5) ด้านนโยบายและการบริหาร
- (6) ด้านสภาพการทำงาน
- (7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- (8) ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ให้เลือกตอบ

1 คำตอบ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

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

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจ มีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 มีที่มากจำนวนระดับของคะแนน นั่นคือ $(5-1) / 5 = 0.80$ (ชนเศรษฐ์ โลทาร์กษ์พงศ์, 2544:26) ดังนั้นระดับแรงจูงใจจะมีขั้นของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|----------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | ปัจจัยจูงใจระดับมากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | ปัจจัยจูงใจระดับมาก |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปัจจัยจูงใจระดับปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | ปัจจัยจูงใจระดับน้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | ปัจจัยจูงใจระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรแก้ไขและปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.3 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์รายบุคคล, IOC โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและผู้เชี่ยวชาญ

ทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดการวิจัย ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้อง ผู้วิจัยได้ให้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.93 และค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา เท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 3.1 ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยส่งให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 ราย พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามไว้ในแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามพร้อมแจ้งวันที่จะทำการเก็บแบบสอบถาม จัดส่งและรวบรวมด้วยตนเอง
- 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บคืนมา และทำการตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป
- 3.4 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
- 3.5 สรุปผลที่ได้จากการวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ทำการวิจัย
- 3.6 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 2 - 15 เมษายน พ.ศ. 2555 รวมระยะเวลา 2 สัปดาห์

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ นำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำมาบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงรหัส กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล โดย

- 1) กำหนดตัวแปร มีดังนี้
 - (1) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน
 - (2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยอนามัย
- 2) การประมวลผลข้อมูล นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มาใช้ในการประมวลผล มีขั้นตอน ดังนี้
 - (1) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม
 - (2) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงใบแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
 - (3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3) วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

โดยใช้สถิติในการนำเสนอ และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และแรงจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างในครั้งนี จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ t-test

5. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อตามลำดับ ดังนี้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

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

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจ มีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 มีที่มากจำนวนระดับของคะแนน นั่นคือ $(5-1) / 5 = 0.80$ (ธนเศรษฐ์ โลทาร์กษ์พงศ์, 2544:26) ดังนั้นระดับแรงจูงใจจะมีขั้นของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 – 5.00	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 – 4.20	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 – 2.60	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.80	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ” เป็นลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ
3. เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเสนอผลการวิจัยเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

\bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

S.D. แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทนจำนวนพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

F แทนค่าสถิติทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)

t แทนค่าสถิติทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)

* แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทำการศึกษาส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน รายละเอียดแสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละและจำแนกลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
1.1 ชาย	129	65.80
1.2 หญิง	67	34.20
2. อายุ		
2.1 อายุ 18 – 25 ปี	5	2.60
2.2 อายุ 26 – 35 ปี	165	84.20
2.3 อายุ 36 ปีขึ้นไป	26	13.30
3. รายได้		
3.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	59	30.10
3.2 10,000 – 20,000 บาท	127	64.80
3.3 สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	10	5.10
4. ระดับการศึกษา		
4.1 มัธยมศึกษา	105	53.60
4.2 ปวช. – ปวส.	65	33.20
4.3ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	26	13.30
5. สถานภาพ		
5.1 โสด	74	37.80
5.2 สมรส	122	62.20
6. อายุงาน		
6.1 1 – 5 ปี	11	5.60
6.2 6 – 10 ปีขึ้นไป	185	94.40
7. ระดับตำแหน่งงาน		
7.1 ระดับปฏิบัติการ	171	87.20
7.2 ระดับหัวหน้างานและบริหาร	25	12.80
รวม	196	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 196 คน ดังนี้

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ร้อยละ 65.80 และ เพศหญิง ร้อยละ 34.20
2. อายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปี ร้อยละ 84.20 รองลงมาคือ อายุ 36 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.30 และมีอายุ 18 – 25 ปี ร้อยละ 2.60 ตามลำดับ
3. รายได้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.80 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท รองลงมาคือ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 30.10 และรายได้สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 5.10
4. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.60 มีการศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษา รองลงมา ระดับ ปวช. – ปวส. ร้อยละ 33.20 และ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.10
5. สถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานภาพสมรสมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 62.20 และเป็น โสด ร้อยละ 37.80
6. อายุงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.40 มีอายุงาน 6 – 10 ปีขึ้นไป และ อายุงาน 1 -5 ปี มีร้อยละ 5.60
7. ระดับตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 87.20 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และ ร้อยละ 18.20 เป็นระดับหัวหน้างานและบริหาร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด

สาขาสมุทรปราการ

ผู้วิจัยทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย

- 1) ปัจจัยจูงใจ
 - (1) ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ
 - (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (4) ด้านความรับผิดชอบ
 - (5) ด้านความก้าวหน้า
- 2) ปัจจัยยอนามัย

- (1) ด้านเงินเดือน
- (2) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- (4) ด้านสถานะทางอาชีพ
- (5) ด้านนโยบายและการบริหาร
- (6) ด้านสภาพการทำงาน
- (7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- (8) ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา

แสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.14 รวมทั้งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม แสดงดังตารางที่ 4.15 - 4.28

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงานที่ทำ

	ความสำเร็จของงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ความสำเร็จของงาน คือ เป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการทำงานของท่าน	3.15	0.43	ปานกลาง
2.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องออกมาสมบูรณ์แบบมากที่สุด	3.13	0.38	ปานกลาง
3.	ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่	3.01	0.44	ปานกลาง
4.	เมื่อเกิดปัญหาเรื่องงานท่านสามารถแก้ไขเองได้โดยไม่ต้องปรึกษาใคร	2.99	0.42	ปานกลาง
5.	ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา	3.15	0.54	ปานกลาง
6.	ท่านภูมิใจและพึงพอใจกับงานที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.21	0.56	ปานกลาง
	รวม	3.11	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านภูมิใจและพึงพอใจกับงานที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และในข้อ “เมื่อเกิดปัญหาเรื่องงานท่านสามารถแก้ไขเองได้โดยไม่ต้องปรึกษาใคร” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

	การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	2.96	0.722	ปานกลาง
2.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน	3.16	0.51	ปานกลาง
3.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของท่าน	3.15	0.52	ปานกลาง
4.	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานต่างๆ	2.95	0.76	ปานกลาง
5.	ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นการกำหนด	3.07	0.61	ปานกลาง
	รวม	3.06	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน ” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และในข้อ “ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานต่างๆ” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญและมีความท้าทายความสามารถของท่าน	3.22	0.49	ปานกลาง
2. งานที่ได้มอบหมายท่านใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีอิสระในการตัดสินใจ	3.12	0.52	ปานกลาง
3. ท่านมักได้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานหน้าที่ประจำจากผู้บังคับบัญชา	3.05	0.59	ปานกลาง
4. ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับทักษะความสามารถที่ท่านมีอยู่	3.15	0.46	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทักษะงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ	2.22	0.62	น้อย
รวม	2.95	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดในข้อ “ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญและมีความท้าทายความสามารถของท่าน” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ส่วนในข้อ “ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทักษะงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.22$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ

	ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1.	งานที่ท่านทำอยู่ไม่ซ้ำซากจำเจ จนน่าเบื่อ	2.77	0.58	ปานกลาง
2.	การปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ	3.01	0.63	ปานกลาง
3.	หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.19	0.45	ปานกลาง
4.	ท่านรู้สึกที่ท่านได้รับงานที่ยากและมีปริมาณมากกว่าคนอื่น	2.86	0.69	ปานกลาง
5.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญๆ จากในที่ประชุมเสมอ	2.73	0.77	ปานกลาง
	รวม	2.91	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ” มีแรงงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และในข้อ “ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญๆ จากในที่ประชุมเสมอ” มีแรงงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในงาน

	ความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1.	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ถูกรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.01	0.65	ปานกลาง
2.	ได้รับการสนับสนุนโดยส่งฝึกรอบรรมทักษะพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่จากผู้บังคับบัญชา	2.72	0.55	ปานกลาง
3.	ท่านเคยได้รับการเสนอชื่อให้มีการเลื่อนขั้นหรือปรับตำแหน่ง	2.86	0.62	ปานกลาง
4.	ในบริษัทมีข้อกำหนดการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	3.02	0.46	ปานกลาง
	รวม	2.90	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจสูงสุดในข้อ “ในบริษัทมีข้อกำหนดการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ส่วนในข้อ “ได้รับการสนับสนุนโดยส่งฝึกรอบรรมทักษะพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่จากผู้บังคับบัญชา” มีแรงงูใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.72$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านเงินเดือน

	ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบต่องาน	3.10	0.38	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.08	0.40	ปานกลาง
3.	บริษัทให้สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม	3.13	0.41	ปานกลาง
4.	อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.06	0.43	ปานกลาง
5.	ท่านอยากเปลี่ยนงานใหม่ถ้าตำแหน่งงานใกล้เคียงแต่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า	3.89	0.67	มาก
	รวม	3.25	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านเงินเดือน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดในข้อ “ท่านอยากเปลี่ยนงานใหม่ถ้าตำแหน่งงานใกล้เคียงแต่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า” คือระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนในข้อ “อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า

	ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1.	สายงานที่ท่านประจำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ	3.08	0.57	ปานกลาง
2.	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่าน ประสบความสำเร็จเท่ากันหรือมากกว่าเพื่อน	3.09	0.55	ปานกลาง
3.	เมื่อมีตำแหน่งที่ว่างลงท่านเป็นหนึ่งคนที่มี คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น	3.12	0.52	ปานกลาง
4.	ท่านเคยถูกย้ายสาขาหรือแผนก เพื่อให้ไป ช่วยวางแผนหรือควบคุมงาน	2.07	0.53	น้อย
	รวม	2.84	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “เมื่อมีตำแหน่งที่ว่างลงท่านเป็นหนึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ” มีแรงงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และในข้อ “ท่านเคยถูกย้ายสาขาหรือแผนกเพื่อให้ไปช่วยวางแผนหรือควบคุมงาน” มีแรงงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.07$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. พนักงานในบริษัท มีความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน	3.40	0.55	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้ในทุกๆ เรื่องที่ทำได้	3.38	0.59	ปานกลาง
3. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทด้วยความเต็มใจ	3.86	0.76	มาก
4. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกันโดยไม่มีความขัดแย้ง	3.41	0.61	มาก
รวม	3.51	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจสูงสุดในข้อ “ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทด้วยความเต็มใจ” คือ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนในข้อ “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้ในทุกๆ เรื่องที่ทำได้” มีแรงงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านสถานะทางอาชีพ

	ด้านสถานะทางอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	หน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันถือว่าเป็นที่ยอมรับในสังคม	3.22	0.47	ปานกลาง
2.	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ตัวเองทำ	3.22	0.49	ปานกลาง
3.	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาขยายงานหรือก้าวหน้าเพื่อเป็นที่ยอมรับมากขึ้นได้อีก	3.06	0.65	ปานกลาง
4.	งานของท่านมีความมั่นคงเพียงพอต่อตัวท่านเองและครอบครัว	3.14	0.50	ปานกลาง
	รวม	3.16	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านสถานะทางอาชีพในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านมีความภูมิใจในงานที่ตัวเองทำ” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และในข้อ “งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาขยายงานหรือก้าวหน้าเพื่อเป็นที่ยอมรับมากขึ้นได้อีก” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร

	ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ท่านได้มีส่วนร่วมในการออกความเห็นในการกำหนดนโยบายของบริษัท	2.98	0.66	ปานกลาง
2.	การบริหารของบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยจนทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน	2.95	0.61	ปานกลาง
3.	บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.08	0.57	ปานกลาง
4.	มีนโยบายการบริหารงานบ้างข้อไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง	2.53	0.58	น้อย
	รวม	2.93	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) และในข้อ “มีนโยบายการบริหารงานบ้างข้อไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.53$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงาน

	ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1.	ท่านรู้สึกทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่รู้สึก อึดอัดต่อสถานที่ทำงาน	3.30	0.50	ปานกลาง
2.	บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งาน ได้อย่างสะดวกสบาย	3.33	0.48	ปานกลาง
3.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนมกันดีสบายใจเมื่อร่วมงาน	3.31	0.51	ปานกลาง
4.	ท่านพอใจกับสถานที่ทำงานในส่วนต่าง ๆ เช่น ออฟฟิศ โรงอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ	3.15	0.52	ปานกลาง
	รวม	3.27	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจสูงสุดในข้อ “บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานได้อย่างสะดวกสบาย” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนในข้อ “ท่านพอใจกับสถานที่ทำงานในส่วนต่างๆ เช่น ออฟฟิศ โรงอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ ” มีแรงงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	บริษัทมีความมั่นคงและมีงานให้ทำตลอด	3.20	0.41	ปานกลาง
2.	งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	3.20	0.41	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงอย่างมาก	3.21	0.43	ปานกลาง
4.	ท่านมีโอกาสถูกโยกย้ายงานไปประจำที่สาขาอื่นของบริษัท	2.40	0.71	น้อย
5.	หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	2.13	0.56	น้อย
	รวม	2.83	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงอย่างมาก” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และในข้อ “หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา

	ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1.	ท่านรู้สึกชื่นชมในความสามารถการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.20	0.46	ปานกลาง
2.	ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.17	0.48	ปานกลาง
3.	เมื่อท่านมีปัญหางานหรือส่วนตัวท่านกล้าที่จะเข้าไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ทันที	3.14	0.52	ปานกลาง
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารได้ทั้งเรื่องงานและครองใจคน	3.14	0.49	ปานกลาง
	รวม	3.16	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจสูงสุดในข้อ “ท่านรู้สึกชื่นชมในความสามารถการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารได้ทั้งเรื่องงานและครองใจคน ” มีแรงงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจในการทำงาน
ของพนักงาน

	ระดับแรงงใจในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1.	ความสำเร็จของงานที่ทำ	3.11	0.33	ปานกลาง
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.06	0.52	ปานกลาง
3.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.95	0.45	ปานกลาง
4.	ความรับผิดชอบ	2.91	0.46	ปานกลาง
5.	ความก้าวหน้าในงาน	2.90	0.45	ปานกลาง
6.	เงินเดือน	3.25	0.34	ปานกลาง
7.	โอกาสได้รับความก้าวหน้า	2.84	0.45	ปานกลาง
8.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.53	มาก
9.	สถานะทางอาชีพ	3.16	0.48	ปานกลาง
10.	นโยบายและการบริหาร	2.93	0.68	ปานกลาง
11.	สภาพการทำงาน	3.27	0.46	ปานกลาง
12.	ความมั่นคงในการทำงาน	2.83	0.37	ปานกลาง
13.	วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	3.16	0.45	ปานกลาง
	รวม	3.07	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดในข้อ “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” คือ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนในข้อ “ความมั่นคงในการทำงาน” มีแรงงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ของระดับแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จของงานที่ทำ	3.11	0.35	3.11	0.29	0.07	0.94
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.03	0.53	3.11	0.50	1.05	0.29
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.96	0.46	2.92	0.44	0.52	0.59
4. ความรับผิดชอบ	2.91	0.45	2.91	0.47	0.04	0.96
5. ความก้าวหน้าในงาน	2.90	0.47	2.90	0.39	0.08	0.93
6. เงินเดือน	3.26	0.37	3.24	0.26	0.47	0.63
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า	2.87	0.46	2.79	0.42	1.25	0.21
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.51	0.54	3.53	0.51	0.23	0.81
9. สถานะทางอาชีพ	3.14	0.48	3.20	0.49	0.74	0.46
10. นโยบายและการบริหาร	2.91	0.78	2.94	0.45	1.18	0.23
11. สภาพการทำงาน	3.28	0.47	3.27	0.46	0.04	0.96
12. ความมั่นคงในการทำงาน	2.84	0.37	2.80	0.38	0.66	0.51
13. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	3.18	0.47	3.14	0.41	0.50	0.61
รวม	3.07	0.47	3.07	0.42	0.52	0.62

จากตารางที่ 4.16 ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงาน ทั้ง 13 ด้าน และภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า F ของระดับแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P
1. ความสำเร็จของงานที่ทำ	18-25 ปี	3.13	0.18	0.89	0.41
	26-35 ปี	3.12	0.34		
	36 ปีขึ้นไป	3.02	0.34		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	18-25 ปี	3.08	0.52	1.54	0.22
	26-35 ปี	3.08	0.53		
	36 ปีขึ้นไป	2.89	0.46		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	18-25 ปี	3.00	0.45	1.89	0.15
	26-35 ปี	2.97	0.46		
	36 ปีขึ้นไป	2.79	0.34		
4. ความรับผิดชอบ	18-25 ปี	2.92	0.61	3.06*	0.05
	26-35 ปี	2.94	0.47		
	36 ปีขึ้นไป	2.71	0.29		
5. ความก้าวหน้าในงาน	18-25 ปี	2.90	0.38	1.36	0.26
	26-35 ปี	2.92	0.46		
	36 ปีขึ้นไป	2.77	0.38		
6. เงินเดือน	18-25 ปี	3.32	0.27	0.44	0.64
	26-35 ปี	3.26	0.35		
	36 ปีขึ้นไป	3.20	0.28		
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า	18-25 ปี	2.95	0.32	0.42	0.65
	26-35 ปี	2.85	0.46		
	36 ปีขึ้นไป	2.78	0.41		
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	18-25 ปี	3.70	0.45	0.71	0.49
	26-35 ปี	3.52	0.54		
	36 ปีขึ้นไป	3.42	0.47		

* P < 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P
9. สถานะทางอาชีพ	18-25 ปี	3.20	0.45	0.83	0.43
	26-35 ปี	3.18	0.49		
	36 ปีขึ้นไป	3.05	0.43		
10. นโยบายและการบริหาร	18-25 ปี	2.90	0.52	0.26	0.77
	26-35 ปี	2.89	0.45		
	36 ปีขึ้นไป	2.83	0.33		
11. สภาพการทำงาน	18-25 ปี	3.00	0.00	0.99	0.37
	26-35 ปี	3.27	0.46		
	36 ปีขึ้นไป	3.32	0.48		
12. ความมั่นคงในการทำงาน	18-25 ปี	2.72	0.11	2.84	0.06
	26-35 ปี	2.85	0.36		
	36 ปีขึ้นไป	2.68	0.42		
13. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	18-25 ปี	2.95	0.11	1.37	0.26
	26-35 ปี	3.18	0.46		
	36 ปีขึ้นไป	3.06	0.37		
รวม	18-25 ปี	3.06	0.34	1.28	0.37
	26-35 ปี	3.08	0.45		
	36 ปีขึ้นไป	2.96	0.38		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความ
 รับผิดชอบต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระหว่างอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความรับผิดชอบ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ		
		18 -25 ปี	26 – 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		2.92	2.94	2.71
18 -25 ปี	2.92	-	-	-
26 – 35 ปี	2.94	-	-	0.24*
36 ปีขึ้นไป	2.71	-	-	-

*P<0.05

ตารางที่ 4.18 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ของด้าน ความรับผิดชอบมีกลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุ 26-35 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า F ของระดับแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	รายได้	\bar{X}	S.D.	F	P
1. ความสำเร็จของงานที่ทำ	<10,000 บาท	3.03	0.32	2.37	0.09
	10,000-20,000 บาท	3.14	0.33		
	>20,000 บาท ขึ้นไป	3.08	0.44		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	<10,000 บาท	3.03	0.43	2.92*	0.05
	10,000-20,000 บาท	3.10	0.54		
	>20,000 บาท ขึ้นไป	2.70	0.70		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<10,000 บาท	2.92	0.37	0.84	0.43
	10,000-20,000 บาท	2.97	0.47		
	>20,000 บาท ขึ้นไป	2.80	0.61		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	รายได้	\bar{X}	S.D.	F	P
4. ความรับผิดชอบ	<10,000 บาท	2.85	0.39	0.77	0.46
	10,000-20,000 บาท	2.94	0.49		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.92	0.38		
5. ความก้าวหน้าในงาน	<10,000 บาท	2.93	0.41	1.73	0.18
	10,000-20,000 บาท	2.91	0.43		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.65	0.69		
6. เงินเดือน	<10,000 บาท	3.24	0.29	2.77	0.06
	10,000-20,000 บาท	3.28	0.32		
	>20,000 บาทขึ้นไป	3.02	0.66		
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า	<10,000 บาท	2.83	0.38	0.02	0.97
	10,000-20,000 บาท	2.85	0.45		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.82	0.74		
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	<10,000 บาท	3.51	0.48	3.36*	0.03
	10,000-20,000 บาท	3.54	0.50		
	>20,000 บาทขึ้นไป	3.10	0.90		
9. สถานะทางอาชีพ	<10,000 บาท	3.17	0.43	0.78	0.46
	10,000-20,000 บาท	3.17	0.48		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.97	0.72		
10. นโยบายและการบริหาร	<10,000 บาท	2.84	0.41	2.51	0.08
	10,000-20,000 บาท	2.92	0.44		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.62	0.50		
11. สภาพการทำงาน	<10,000 บาท	3.25	0.43	2.12	0.12
	10,000-20,000 บาท	3.30	0.46		
	>20,000 บาทขึ้นไป	3.00	0.58		

* P < 0.05

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	รายได้	\bar{X}	S.D.	F	P
12. ความมั่นคงในการทำงาน	<10,000 บาท	2.89	0.36	3.49*	0.03
	10,000-20,000 บาท	2.82	0.35		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.56	0.56		
13. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	<10,000 บาท	3.13	0.39	2.05	0.13
	10,000-20,000 บาท	3.20	0.45		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.92	0.69		
รวม	<10,000 บาท	3.05	0.39	1.98	0.24
	10,000-20,000 บาท	3.09	0.44		
	>20,000 บาทขึ้นไป	2.86	0.63		

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ (LSD) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้		
		<10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	>20,000 บาทขึ้นไป
		3.03	3.10	2.70
<10,000 บาท	3.03	-	-	-
10,000-20,000 บาท	3.10	-	-	0.40*
>20,000 บาทขึ้นไป	2.70	-	-	-

*P<0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ของด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีรายได้ >20,000 บาทขึ้นไป กับ รายได้ 10,000-20,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้		
		<10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	>20,000 บาทขึ้นไป
		3.51	3.54	3.10
<10,000 บาท	3.51	-	-	0.42*
10,000-20,000บาท	3.54	-	-	0.44**
>20,000 บาทขึ้นไป	3.10	-	-	-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ของด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีรายได้ >20,000 บาทขึ้นไป กับ รายได้ < 10,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ รายได้ >20,000 บาทขึ้นไป กับ รายได้ 10,000-20,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ (LSD) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้		
		<10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	>20,000 บาทขึ้นไป
		2.89	2.82	2.56
<10,000 บาท	2.89	-	-	0.33**
10,000-20,000 บาท	2.82	-	-	0.26*
>20,000 บาทขึ้นไป	2.56	-	-	-

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ของด้านความมั่นคงในการทำงานมีรายได้ >20,000 บาทขึ้นไป กับ รายได้ < 10,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ รายได้ >20,000 บาทขึ้นไป กับ รายได้ 10,000-20,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า F ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P
1. ความสำเร็จของงานที่ทำ	มัธยมศึกษา	3.09	0.34	0.66	0.52
	ปวช.-ปวส.	3.15	0.34		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.09	0.26		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	มัธยมศึกษา	3.07	0.50	0.45	0.64
	ปวช.-ปวส.	3.08	0.50		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.97	0.63		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	มัธยมศึกษา	2.93	0.44	0.19	0.83
	ปวช.-ปวส.	2.95	0.43		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.00	0.56		
4. ความรับผิดชอบ	มัธยมศึกษา	2.91	0.48	0.19	0.82
	ปวช.-ปวส.	2.89	0.42		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.96	0.46		
5. ความก้าวหน้าในงาน	มัธยมศึกษา	2.93	0.45	0.76	0.47
	ปวช.-ปวส.	2.90	0.41		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.81	0.52		
6. เงินเดือน	มัธยมศึกษา	3.24	0.29	2.77	0.06
	ปวช.-ปวส.	3.28	0.32		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.02	0.66		
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า	มัธยมศึกษา	2.83	0.38	0.03	0.97
	ปวช.-ปวส.	2.85	0.45		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.82	0.77		

*P < 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มัธยมศึกษา	3.52	0.48	3.36*	0.04
	ปวช.-ปวส.	3.54	0.51		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.10	0.89		
9. สถานะทางอาชีพ	มัธยมศึกษา	3.17	0.43	0.78	0.46
	ปวช.-ปวส.	3.17	0.48		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.97	0.72		
10. นโยบายและการบริหาร	มัธยมศึกษา	2.85	0.41	2.51	0.08
	ปวช.-ปวส.	2.92	0.44		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.62	0.50		
11. สภาพการทำงาน	มัธยมศึกษา	3.25	0.44	2.12	0.12
	ปวช.-ปวส.	3.30	0.46		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.00	0.58		
12. ความมั่นคงในการทำงาน	มัธยมศึกษา	2.89	0.36	3.49*	0.03
	ปวช.-ปวส.	2.82	0.35		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.56	0.56		
13. วิธีการปกครองและการบังคับ บัญชา	มัธยมศึกษา	3.13	0.39	2.05	0.13
	ปวช.-ปวส.	3.20	0.45		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.92	0.69		
	มัธยมศึกษา	3.06	0.41		
รวม	ปวช.-ปวส.	3.08	0.43		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.91	0.60		

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระหว่างระดับการศึกษาที่
แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		มัธยมศึกษา	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
		3.52	3.54	3.10
มัธยมศึกษา	3.52	-	-	-
ปวช.-ปวส.	3.54	-	-	0.27*
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.10	-	-	-

*P<0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ของด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับการศึกษาปวช.-ปวส.กับระดับปริญญาตรี
หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระหว่างระดับการศึกษาที่
แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		มัธยมศึกษา	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรีหรือสูง กว่า2.56
		2.89	2.82	กว่า2.56
มัธยมศึกษา	2.89	-	-	0.01**
ปวช.-ปวส.	2.82	-	-	0.01**
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.56	-	-	-

**P<0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ของด้าน
ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษากับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และปวช.-
ปวส.กับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ของระดับแรงงใจ
ในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงงใจในการทำงานของพนักงาน	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ความสำเร็จของงานที่ทำ	โสด	3.07	0.27	1.31	0.19
	สมรส	3.13	0.37		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	3.02	0.52	0.84	0.40
	สมรส	3.09	0.52		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	โสด	2.90	0.43	1.12	0.26
	สมรส	2.98	0.47		
4. ความรับผิดชอบ	โสด	2.87	0.43	0.87	0.38
	สมรส	2.93	0.47		
5. ความก้าวหน้าในงาน	โสด	2.86	0.42	0.93	0.35
	สมรส	2.92	0.46		
6. เงินเดือน	โสด	3.20	0.35	1.54	0.13
	สมรส	3.28	0.33		
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า	โสด	2.79	0.42	1.31	0.19
	สมรส	2.87	0.47		
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.48	0.54	0.57	0.57
	สมรส	3.53	0.52		
9. สถานะทางอาชีพ	โสด	3.08	0.44	1.98*	0.05
	สมรส	3.21	0.50		
10. นโยบายและการบริหาร	โสด	2.80	0.37	2.06*	0.04
	สมรส	2.93	0.47		
11. สภาพการทำงาน	โสด	3.16	0.43	2.65**	0.00
	สมรส	3.34	0.47		
12. ความมั่นคงในการทำงาน	โสด	2.80	0.31	0.86	0.39
	สมรส	2.84	0.40		
13. วิธีการปกครองและการบังคับ บัญชา	โสด	3.09	0.40	1.85	0.07
	สมรส	3.20	0.47		
รวม	โสด	3.00	0.41	1.38	0.23
	สมรส	3.09	0.46		

*P< 0.05, ** P< 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และ ด้านนโยบายและการบริหาร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ด้านสภาพการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ของระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุงาน

แรงงูใจในการทำงานของพนักงาน	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ความสำเร็จของงานที่ทำ	1-5 ปี	3.09	0.23	0.16	0.87
	6-10 ปีขึ้นไป	3.10	0.34		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	1-5 ปี	3.07	0.43	0.08	0.93
	6-10 ปีขึ้นไป	3.06	0.53		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1-5 ปี	3.05	0.39	0.78	0.44
	6-10 ปีขึ้นไป	2.94	0.46		
4. ความรับผิดชอบ	1-5 ปี	2.98	0.49	0.52	0.60
	6-10 ปีขึ้นไป	2.91	0.46		
5. ความก้าวหน้าในงาน	1-5 ปี	2.90	0.48	0.05	0.96
	6-10 ปีขึ้นไป	2.90	0.45		
6. เงินเดือน	1-5 ปี	3.36	0.42	1.11	0.27
	6-10 ปีขึ้นไป	3.24	0.33		
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า	1-5 ปี	2.88	0.42	0.33	0.74
	6-10 ปีขึ้นไป	2.84	0.45		
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1-5 ปี	3.54	0.49	0.20	0.84
	6-10 ปีขึ้นไป	3.51	0.53		
9. สถานะทางอาชีพ	1-5 ปี	3.29	0.51	0.94	0.35
	6-10 ปีขึ้นไป	3.15	0.48		
10. นโยบายและการบริหาร	1-5 ปี	2.73	0.49	1.23	0.21
	6-10 ปีขึ้นไป	2.89	0.43		
11. สภาพการทำงาน	1-5 ปี	3.22	0.45	0.35	0.73
	6-10 ปีขึ้นไป	3.27	0.46		
12. ความมั่นคงในการทำงาน	1-5 ปี	2.87	0.30	0.41	0.68
	6-10 ปีขึ้นไป	2.82	0.37		
13. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	1-5 ปี	2.98	0.45	1.42	0.15
	6-10 ปีขึ้นไป	3.17	0.45		
รวม	1-5 ปี	3.07	0.43	0.58	0.60
	6-10 ปีขึ้นไป	3.06	0.44		

จากตารางที่ 4.27 ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของพนักงานทั้ง 13 ด้าน และภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ของระดับแรงงูใจ ในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงงูใจในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ความสำเร็จของงานที่ทำ	ระดับปฏิบัติการ	3.11	0.30	0.29	0.76
	หัวหน้างานและบริหาร	3.08	0.51		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับปฏิบัติการ	3.12	0.46	3.66**	0.00
	หัวหน้างานและบริหาร	2.60	0.68		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติการ	2.98	0.44	2.59**	0.01
	หัวหน้างานและบริหาร	2.74	0.51		
4. ความรับผิดชอบ	ระดับปฏิบัติการ	2.93	0.45	1.69	0.09
	หัวหน้างานและบริหาร	2.77	0.47		
5. ความก้าวหน้าในงาน	ระดับปฏิบัติการ	2.95	0.38	2.79**	0.01
	หัวหน้างานและบริหาร	2.57	0.67		
6. เงินเดือน	ระดับปฏิบัติการ	3.27	0.32	1.85	0.07
	หัวหน้างานและบริหาร	3.10	0.44		
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า	ระดับปฏิบัติการ	2.87	0.41	1.67	0.10
	หัวหน้างานและบริหาร	2.65	0.64		
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับปฏิบัติการ	3.59	0.46	4.94**	0.00
	หัวหน้างานและบริหาร	2.94	0.64		
9. สถานะทางอาชีพ	ระดับปฏิบัติการ	3.18	0.46	1.34	0.19
	หัวหน้างานและบริหาร	3.01	0.63		
10. นโยบายและการบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	2.92	0.44	2.93**	0.00
	หัวหน้างานและบริหาร	2.65	0.37		
11. สภาพการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ	3.29	0.46	1.67	0.09
	หัวหน้างานและบริหาร	3.13	0.48		
12. ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ	2.86	0.35	2.99**	0.00
	หัวหน้างานและบริหาร	2.62	0.46		
13. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	3.19	0.42	2.21*	0.03
	หัวหน้างานและบริหาร	2.98	0.58		
รวม	ระดับปฏิบัติการ	3.09	0.41	2.36*	0.04
	หัวหน้างานและบริหาร	2.83	0.54		

*P < 0.05 , **P < 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา และโดยภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ เพื่อเป็นการหาข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงแรงจูงใจของบริษัทที่มีต่อพนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

1.1.3 เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรูปแบบการวิจัยสำรวจ ศึกษาจากกลุ่มประชากร บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่มีโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดข้อเลือกตอบ โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ รูปแบบคำถามปลายปิดแบบมีข้อให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย จำนวน 59 ข้อ
ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ

- (1) ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ
- (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (4) ด้านความรับผิดชอบ
- (5) ด้านความก้าวหน้า

2) ปัจจัยอนามัย

- (1) ด้านเงินเดือน
- (2) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- (4) ด้านสถานะทางอาชีพ
- (5) ด้านนโยบายและการบริหาร
- (6) ด้านสภาพการทำงาน
- (7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- (8) ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรแก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของ พนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ จำนวน 196 ชุด และนำแบบสอบถามที่ทำการรวบรวมมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำข้อมูลในแบบสอบถามมาลงคะแนน บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test (ตัวแปร 2 กลุ่ม) และ ANOVA ตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบว่า F พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ให้ใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

1.3 สรุปผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ร้อยละ 65.80 และ เพศหญิง ร้อยละ 34.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26–35 ปี ร้อยละ 84.20 รองลงมาคือ อายุ 36 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.30 และมีอายุ 18–25 ปี ร้อยละ 2.60 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.80 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000–20,000 บาท รองลงมาคือ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 30.10 และน้อยที่สุด คือ รายได้สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 5.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.60 มีการศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษา รองลงมา ระดับ ปวช. – ปวส. ร้อยละ 33.20 และ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คือ ร้อยละ 62.20 และเป็น โสด ร้อยละ 37.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.40 มีอายุงาน 6 – 10 ปี ขึ้นไป และ อายุงาน 1 – 5 ปี มีร้อยละ 5.60 และกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 87.20 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และ ร้อยละ 18.20 เป็นระดับหัวหน้างานและบริหาร

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน

1) ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านภูมิใจและพึงพอใจกับงานที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน” มีแรงงูใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และในข้อ “เมื่อเกิดปัญหาเรื่องงานท่านสามารถแก้ไขเองได้โดยไม่ต้องปรึกษาใคร” มีแรงงูใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$)

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน” มีแรงงูใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และในข้อ “ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานต่างๆ” มีแรงงูใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$)

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจสูงสุดในข้อ “ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญและมีความท้าทายความสามารถของท่าน” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ส่วนในข้อ “ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทักษะงานในหน้าที่ของตัวเองอยู่เสมอ” มีแรงงูใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.22$)

4) ด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมี

ความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และในข้อ “ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญๆ จากในที่ประชุมเสมอ” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$)

5) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดในข้อ “ในบริษัทมีข้อกำหนดการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ส่วนในข้อ “ได้รับการสนับสนุนโดยส่งฝึกอบรมทักษะพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่จากผู้บังคับบัญชา” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.72$)

6) ด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดในข้อ “ท่านอยากเปลี่ยนงานใหม่ถ้าตำแหน่งงานใกล้เคียงแต่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า” คือ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนในข้อ “อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

7) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “เมื่อมีตำแหน่งที่ว่างลงท่านเป็นหนึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และในข้อ “ท่านเคยถูกย้ายสาขาหรือแผนกเพื่อให้ไปช่วยวางแผนหรือควบคุมงาน” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.07$)

8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดในข้อ “ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทด้วยความเต็มใจ” คือ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนในข้อ “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้ในทุกๆ เรื่องที่ท่านทำได้” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

9) ด้านสถานะทางอาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และในข้อ “งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสขยายงานหรือก้าวหน้าเพื่อให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้นได้อีก” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

10) ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “บริษัทมีการกำหนด

นโยบายการบริหารงานด้านต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) และในข้อ “มีนโยบายการบริหารงานบ้างข้อไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.53$)

11) ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดในข้อ “บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานได้อย่างสะดวกสบาย” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนในข้อ “ท่านพอใจกับสถานที่ทำงานในส่วนต่างๆ เช่น ออฟฟิศ โรงอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)

12) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงอย่างมาก” มีแรงจูงใจสูงสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และในข้อ “หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13$)

13) ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจสูงสุดในข้อ “ท่านรู้สึกชื่นชมในความสามารถการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา” คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารได้ทั้งเรื่องงานและครองใจคน” มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)

14) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดในข้อ “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” คือ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนในข้อ “ความมั่นคงในการทำงาน” มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$)

2. การอภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ ประจำแถว (2546) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และบริษัทควรให้ความสำคัญความก้าวหน้าในหน้าที่ และกิจกรรมสันทนาการ

การของบริษัท เช่นสร้างความสัมพันธ์ผ่านการทำกิจกรรม เช่น การแข่งกีฬา งานเลี้ยงต่างๆ ให้มีมากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาคม เกษร (2542) ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐากร ชันธนิก และชัยยา นุชฉาย (2546) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านสถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองและการบังคับบัญชาที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดย

3.1.1 องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3.1.2 องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความน่าอยู่ สะอาด เป็นระเบียบ และมีความปลอดภัยแก่พนักงาน

3.1.3 องค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ในทุกๆ ด้าน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยตรง หรือไม่เกี่ยวข้องก็ตาม มีการประกาศข่าวสารให้พนักงานรับรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของพนักงาน

3.1.4 องค์กรควรส่งเสริมโดยการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับพนักงาน โดยมีระบบการประเมินที่มีมาตรฐาน มีการกำหนดระเบียบและคุณสมบัติอย่างชัดเจน อาจแยกตามวุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์

3.1.5 องค์กรควรพิจารณาจัดเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท เพื่อให้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญให้กับพนักงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งอาจหมายถึงการให้สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน เงินกู้ยืมบริษัทเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ให้กับครอบครัวของพนักงานด้วย ทั้งนี้ควรมีการกำหนดการขึ้นเงินเดือนอย่างชัดเจนและยุติธรรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เปรียบเทียบกับพนักงานของบริษัท อื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือ ต่างกัน และ บริษัทที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน เช่น บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด, บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท พานาโซนิค (ประเทศไทย) จำกัด

3.2.2 เพื่อศึกษาหาความแตกต่างในด้านสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท ไทยซอนต้า แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น และเป็นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3.2.3 ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหาความต้องการที่แท้จริงในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ของพนักงานบริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

3.2.4 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรค หรือวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเพิ่มเติม

3.2.5 ควรทำการศึกษาย้ายไปยังสาขาอื่นๆ ของบริษัท เช่น สาขาลาดกระบัง หรือ อยุธา เพื่อเป็นการศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อเป็นการพัฒนาให้เหมือนกันทั้งองค์กร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

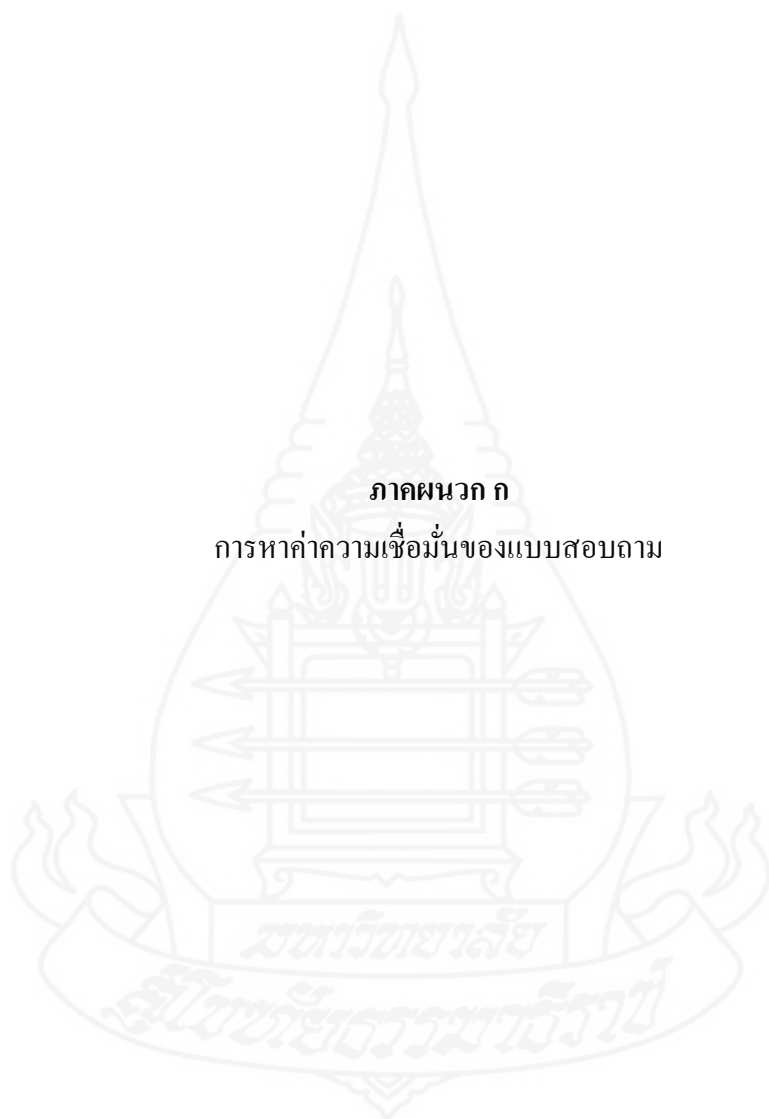
- กวี เข้มกลีบ (2550) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด
คั่นคว่ำอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนครยนตรการ
จำกัด” ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- กัลยรัตน์ ประจำแฉว (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์
ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” ปรินญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- กันตยา เพิ่มผล (2544) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- กุสุมา จ้อยช้างเนียร (2547) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร
กสิกรไทย.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จักรกฤษณ์ สำราญใจ (27 พฤศจิกายน 2544) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย
- จตุมา เอี่ยมเสถียร (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2”
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- ฐาตุร ชันธนิก และชัชยา ฤชฉาย (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัท
ไทยซอนต้า แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” ปรินญานิพนธ์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ดวงพร หุตะเสวี (2544) “การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมกร
ทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เต็มศักดิ์ กทวนิช (2546) จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ธิดา สุขใจ (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีส่วนโรงงาน
ฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)” การคั่นคว่ำอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

- ชนเศรษฐ์ โลทาร์กษพงษ์ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วี.ที. การ์เมนท์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธีรวุฒิ เอกะกุล (2543) ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ อุบลราชธานี สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- ธงชัย สันติวงษ์ (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11) กรุงเทพมหานคร ประชุมช่างนิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) การบริหารการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร ประชุมช่างนันทัช พรอมไธสง (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ไฮเอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร” หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลักขณา ศรีวัฒน์ (2544) จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- ลัดดา กุลนันทน์ (2544) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัลลภ บุญรัฐ (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- ศิริ นาคล่อ (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545) “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณีบริษัท อดินพ จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุธิดา เภาวิเศษ (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชัยนันท์อควิปเมนท์ จำกัด” การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก

- สุรัตน์จี อุตระกุล (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์
ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” ศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมคิด บางโม (2546) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมยศ นาวิการ (2543) การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร
บรรณกิจ 1991
- อนิวัช แก้วจางงศ์ (2550) หลักการจัดการ สงขลามาวิทยาลัยทักษิณ ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยทักษิณ
- อาคม เกษร (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจวิทยาการ
ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Jackson, Susan E. and Schuler, Randall S. Managing Human Resources through Strategic
Partnership Canada : Thomson South-Western 2003.
- Herzum, Peter and Sims, Oliver. Business Component Factory. U.S.A : John Wiley&Sons 2000
- Administrators in Florida’s Community Collages and Universities: An Application of Herberg’s
MotivatorHygiene Theory, Dissertation Abstracts International. Mar; 41(9) : 3794-A
- Mcshane, Steven L.,&Von, Mary A.(2003) Organization behavior : Emergingrealities for
The workplace revolution (2nd ed.) New York : McGraw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	คะแนน			$\sum x$	IOC	สรุป ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	0	2	0.67	
	4	+1	+1	+1	3	1	
	5	+1	+1	+1	3	1	
	6	+1	0	+1	2	0.67	
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
	1	0	+1	+1	2	0.67	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	+1	3	1	
	5	+1	+1	+1	3	1	
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	0	+1	2	0.67	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	0	2	0.67	
	5	+1	+1	+1	3	1	
4	ด้านความรับผิดชอบ						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	0	+1	+1	2	0.67	
	5	+1	+1	+1	3	1	

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum x$	IOC	สรุป ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	ด้านความก้าวหน้าในงาน						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	+1	3	1	
6	ด้านเงินเดือน						
	1	+1	0	+1	2	0.67	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	0	2	0.67	
	5	+1	+1	+1	3	1	
7	ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	+1	3	1	
8	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
	1	+1	+1	0	2	0.67	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	+1	3	1	
9	ด้านสถานะทางอาชีพ						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	+1	3	1	

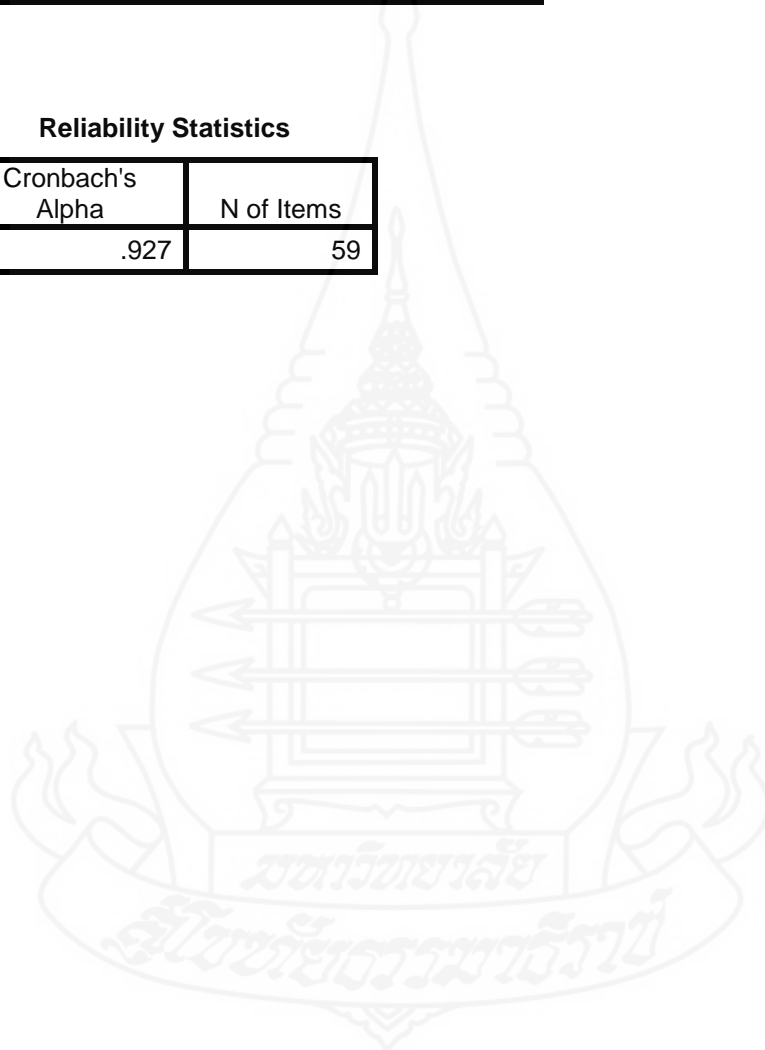
ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum x$	IOC	สรุป ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10	ด้านนโยบายและการบริหาร						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	0	+1	+1	2	0.67	
	4	+1	+1	+1	3	1	
11	ด้านสภาพการทำงาน						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	0	2	0.67	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	+1	3	1	
12	ความมั่นคงในการทำงาน						
	1	0	+1	+1	2	0.67	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	0	+1	2	0.67	
	5	+1	+1	+1	3	1	
13	ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา						
	1	+1	+1	+1	3	1	
	2	+1	+1	+1	3	1	
	3	+1	+1	+1	3	1	
	4	+1	+1	+1	3	1	
	รวม	55	55	54	164	54.67	0.93

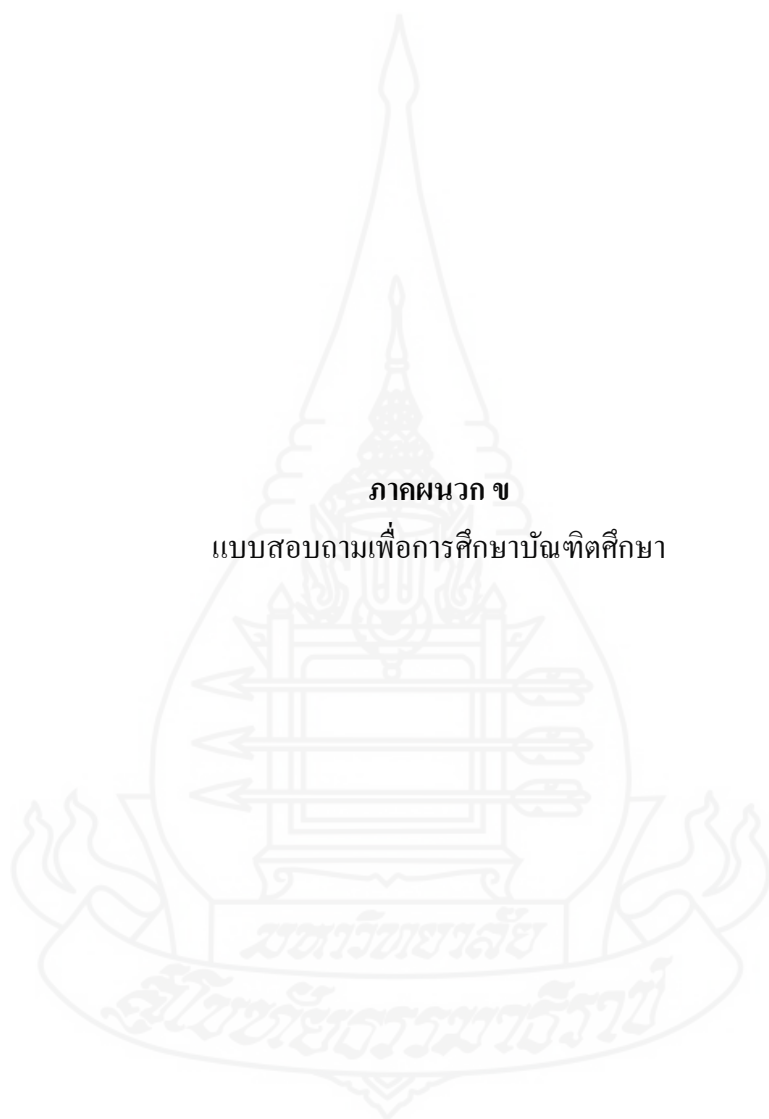
Case Processing Summary

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	59





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาบัณฑิตศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาบัณฑิตศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำนวน 59 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่บริษัท ควรแก้ไข และปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถามตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านเองที่สุด

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

อายุ 18 - 25 ปี อายุ 26 - 35 ปี

อายุ 36 ปีขึ้นไป

3. รายได้

น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท

สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา ปวช. - ปวส.

ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพ

โสด สมรส

6. อายุงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปีขึ้นไป

7. ระดับตำแหน่งงาน

 ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างานและบริหาร

แบบสอบถามตอนที่ 2

แบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ
คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ความสำเร็จของงานที่ทำ					
1	ความสำเร็จของงาน คือ เป้าหมายที่สำคัญ ที่สุดในการทำงานของท่าน					
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องออกมา สมบูรณ์แบบมากที่สุด					
3	ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มที่					
4	เมื่อเกิดปัญหาเรื่องงานท่านสามารถแก้ไข เองได้โดยไม่ต้องปรึกษาใคร					
5	ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านภูมิใจและพึงพอใจกับงานที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
7	ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และ ความสามารถของท่าน					
9	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับใน ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของท่าน					
10	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ นำในการทำงานต่าง ๆ					
11	ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นการกำหนด นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
	3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
12	ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญและ มีความท้าทายความสามารถของท่าน					
13	งานที่ได้มอบหมายท่านใช้ความสามารถได้ อย่างเต็มที่และมีอิสระในการตัดสินใจ					
14	ท่านมักได้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานหน้าที่ ประจำจากผู้บังคับบัญชา					
15	ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถที่ท่านมีอยู่					
16	ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทักษะงานใน หน้าที่ของตัวเองอยู่เสมอ					
	4. ความรับผิดชอบ					
17	งานที่ท่านทำอยู่ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนน่าเบื่อ					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	การปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ					
19	หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
20	ท่านรู้สึกที่ท่านได้รับงานที่ยากและมีปริมาณมากกว่าคนอื่น					
21	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ จากในที่ประชุมเสมอ					
5. ความก้าวหน้าในงาน						
22	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้คุณรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
23	ได้รับการสนับสนุนโดยส่งฝึกอบรมทักษะพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่จากผู้บังคับบัญชา					
24	ท่านเคยได้รับการเสนอชื่อให้มีการเลื่อนขั้นหรือปรับตำแหน่ง					
25	ในบริษัทมีข้อกำหนดการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
6. เงินเดือน						
26	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบต่องาน					
27	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
28	บริษัทให้สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม					
30	ท่านอยากเปลี่ยนงานใหม่ถ้าตำแหน่งงานใกล้เคียงแต่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า					
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้า						
31	สายงานที่ท่านประจำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ					
32	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านประสบความสำเร็จเท่ากันหรือมากกว่าเพื่อน					
33	เมื่อมีตำแหน่งที่ว่างลงท่านเป็นหนึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น					
34	ท่านเคยถูกย้ายสาขาหรือแผนก เพื่อให้ไปช่วยวางแผนหรือควบคุมงาน					
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
35	พนักงานในบริษัท มีความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน					
36	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้ในทุกๆ เรื่องที่ท่านทำได้					
37	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทด้วยความเต็มใจ					
38	มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกัน โดยไม่มีความขัดแย้ง					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	9. สถานะทางอาชีพ					
39	หน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันถือว่าเป็นที่ยอมรับในสังคม					
40	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ตัวเองทำ					
41	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนขยายงานหรือก้าวหน้าเพื่อให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้นได้อีก					
42	งานของท่านมีความมั่นคงเพียงพอต่อตัวท่านเองและครอบครัว					
	10. นโยบายและการบริหาร					
43	ท่านได้มีส่วนร่วมในการออกความเห็นในการกำหนดนโยบายของบริษัท					
44	การบริหารของบริษัทมักมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยจนทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน					
45	บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน					
46	มีนโยบายการบริหารงานบ้างข้อไม่สามารบบังคับใช้ได้จริง					
	11. สภาพการทำงาน					
47	ท่านรู้สึกทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่รู้สึกอึดอัดต่อสถานที่ทำงาน					
48	บริษัทมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานได้อย่างสะดวกสบาย					
49	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันดีสบายใจเมื่อร่วมงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	ท่านพอใจกับสถานที่ทำงานในส่วนต่าง ๆ เช่น ออฟฟิศ โรงอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ					
	12. ความมั่นคงในการทำงาน					
51	บริษัทมีความมั่นคงและมีงานให้ทำตลอด					
52	งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					
53	ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงอย่างมาก					
54	ท่านมีโอกาสถูกโยกย้ายงานไปประจำที่สาขาอื่นของบริษัท					
55	หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					
	13. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา					
56	ท่านรู้สึกชื่นชมในความสามารถการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
57	ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
58	เมื่อท่านมีปัญหางานหรือส่วนตัวท่านกล้าที่จะเข้าไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ทันที					
59	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารได้ทั้งเรื่องงานและครองใจคน					

แบบสอบถามตอนที่ 3

**กรณีระบุความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่บริษัท ควรปรับปรุงเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ
ในการทำงาน**





ภาคผนวก ค
ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ

1. นายปรีชา มุลบรรจง ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายบุคคล
บริษัท เอ เอ แอล จำกัด
2. น.ส.พิชญามนุษ์ อินทร์ประสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
บริษัท เอ เอ แอล จำกัด
3. น.ส.กัญจน์ศลักษณ์ ตุ่มหิรัญ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล
บริษัท เอ เอ แอล จำกัด



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปราณี โคมะฆารัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	13 กันยายน 2524
สถานที่เกิด	เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2547
สถานที่ทำงาน	บริษัท เอ เอ แอล จำกัด สาขาสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

