

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น วาย เค ไลน์
(ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

นางณัฐธิดา ราชคมน์



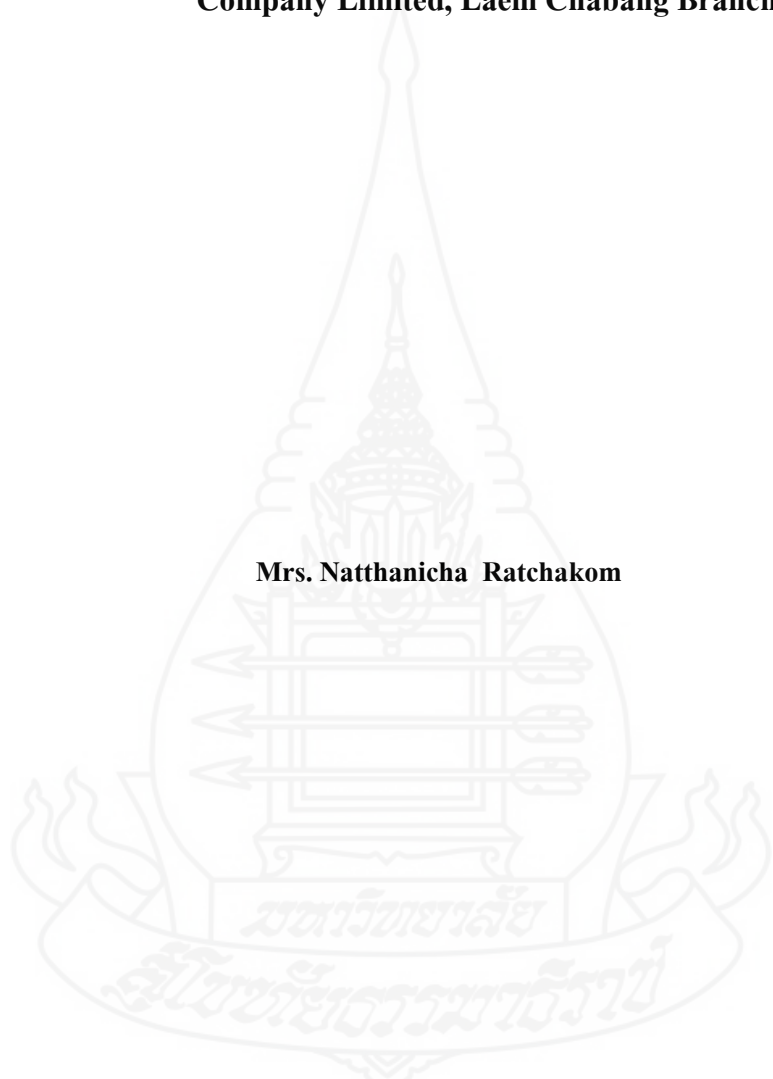
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

Work Motivation Factors of Employees in NYK Line (Thailand)

Company Limited, Laem Chabang Branch

Mrs. Natthanicha Ratchakom



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


2016


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น วาย เค โกลด์
(ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง
ชื่อและนามสกุล นางณัฐณิชา ราชคมนี่
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ บัจจยุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น วาย เค โลน์ (ประเทศไทย)

จำกัด สาขาแหลมฉบัง

ผู้ศึกษา นางฉัญฉุฉินา ราชคมนตรี รหัสนักศึกษา 2543006312 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น วาย เค โลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง (2) บัจจยุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น วาย เค โลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับ บัจจยุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น วาย เค โลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอ็น วาย เค โลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ทั้งหมดจำนวน 35 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ ระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานและผู้จัดการ จำนวน 30 คน ไม่รวมผู้บริหารระดับสูง พนักงานทำความสะอาด และพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่างๆ จากการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นในการเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำและส่วนรวม เพื่อป้องกันปัญหากระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กร (2) บัจจยุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ มี 2 ประเภท คือ บัจจยุงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของพนักงาน และโบนัส และบัจจยุงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และ (3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ทั้งบัจจยุงที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน อยู่ในระดับมากในภาพรวม โดยพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับบัจจยุงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ บัจจยุงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลน์ (ประเทศไทย)

จำกัด สาขาแหลมฉบัง

Independent Study title: Work Motivation Factors of Employees in NYK Line (Thailand)
Company Limited, Laem Chabang Branch

Author: Mrs. Natthanicha Ratchakom; **ID:** 2543006312; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this study were to study: (1) the working behavior of employees in NYK Line (Thailand) Company Limited, Laem Chabang branch; (2) the work motivation factors of employees in NYK Line; and (3) the relationship between working behavior and work motivation factors of employees in NYK Line.

This study was a survey research. The population were 35 employees of NYK Line. The sample group was 30 employees in NYK Line. These included employees in operation level, supervisors and managers except for top management, office maids and security guards. Questionnaire was used to collect data. Statistics employed to analyze the data were percentage, mean and standard deviation.

The results reported that: (1) working behavior of NYK Line's employees were classified in to five aspects, volunteer to help their colleagues, realization in organization rule, tolerance to a tensional condition, awareness in colleagues' right, and collaboration in running organization; (2) work motivation factors of NYK Line's employees consisted of monetary and non-monetary factors. Monetary factors were salary, welfare, fringe benefit and bonus while non-monetary factors were achievement, recognition, work feature, responsibility, and advancement; (3) there was the relationship between working behavior and work motivation factors of NYK Line's employees, both monetary and non-monetary factors. The relation of working behavior in term of awareness in colleagues' right and work motivation factors, especially achievement, showed the highest level.

Keywords: Work Motivation Factors, Working Behavior, NYK Line (Thailand) Company Limited,
Laem Chabang branch

กิตติกรรมประกาศ

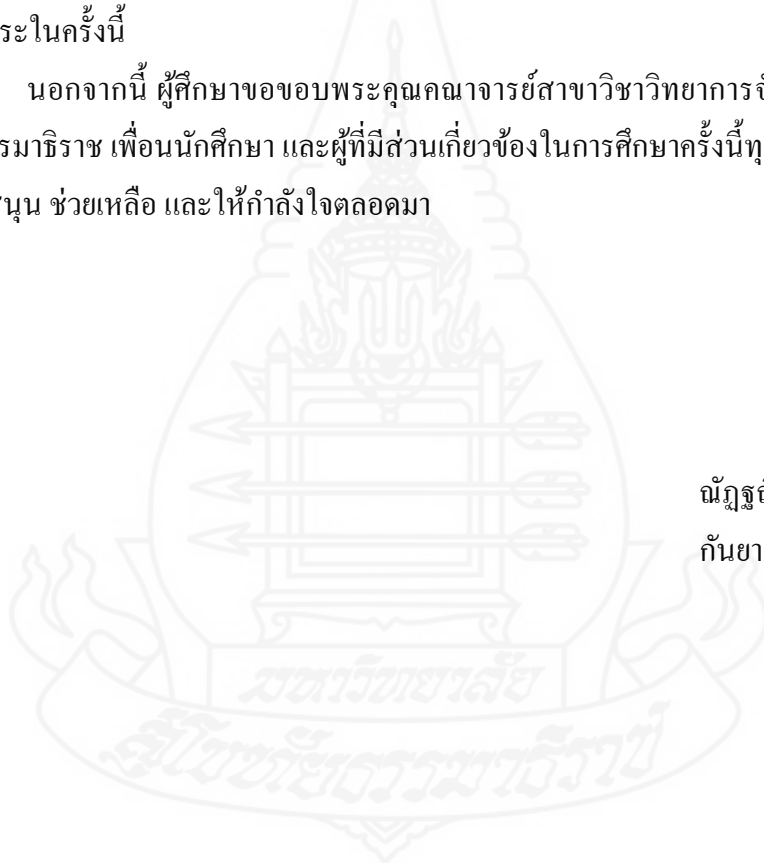
การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาครั้งนี้ด้วยใจที่ห่วงใยตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อนพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ณัฐธิดา ราชคมน์

กันยายน 2560



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	6
แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ข้อมูลส่วนบุคคล	34
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	39
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	44
บทที่ 5 สรุปลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปลการศึกษา	64
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	85
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	86
ข แบบสอบถาม	88
ประวัติผู้ศึกษา	96



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	34
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน	37
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	40
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน กับพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	46
ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	49
ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	52
ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน กับพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	55
ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน กับพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	58
ตารางที่ 4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	61



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 1.2 แสดงกระบวนการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน	16



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ซูซัย สมิทธิโกร (2554: 296-297) ได้กล่าวไว้ว่า “ในปัจจุบัน 6 ประการของการดำเนินงานในองค์กร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) การตลาด (Marketing) และการจัดการ (Management) นั้น อาจกล่าวได้ว่าคนและการจัดการเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากปัจจัยอื่นๆ ที่เหลือนั้นองค์กรสามารถจัดหาได้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่ความสามารถของพนักงานและระบบการจัดการที่แตกต่างกันจะทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ทำให้การจัดการที่ดีจะมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร”

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2554: 83) ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหารจัดการองค์การในยุคต้นๆ นั้นอำนาจในการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ผู้นำหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ต่อมาในปัจจุบันนี้แนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปโดยการเน้นให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การมากยิ่งขึ้นหรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะมีการกระตุ้นให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานและให้ความสำคัญต่อบุคคล จึงต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้มากยิ่งขึ้น โดยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญเนื่องจากหากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความสนใจและเลือกที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งจะกลายเป็นแรงจูงใจในการนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้ต่อไป”

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 44) ได้กล่าวไว้ว่า “เนื่องจากในแต่ละองค์การ บุคลากรในองค์กรจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ดังจะเห็นได้จากกรณีที่พนักงานบางคนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างดีแต่พนักงานบางคนจะไม่สามารถกระทำได้ หรือพนักงานบางคนจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและมีความรับผิดชอบต่องานในระดับสูง ในขณะที่พนักงานบางคนเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง เนื่องด้วยลักษณะ

พฤติกรรมของพนักงานที่แตกต่างกันนี้เกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกันไปและเกิดจากภูมิหลังของบุคคลและความสามารถของพนักงานเอง”

ศิวาลัย ชันชะชวณะ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า “ธุรกิจขนส่งสินค้าทางเรือเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อการขยายตัวของธุรกิจขนส่งสินค้าทางทะเล การเติบโตของธุรกิจขนส่งสินค้าทางทะเล มีวัฏจักรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับสภาพเศรษฐกิจโลก ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการค้าระหว่างประเทศ เพราะเป็นรูปแบบการขนส่งที่มีราคาถูกที่สุด และสามารถขนส่งสินค้าได้ครั้งละจำนวนมาก ในช่วงที่เศรษฐกิจโลกเติบโตดี ความต้องการบริโภคและกำลังซื้ออยู่ในระดับสูง ทำให้การนำเข้าส่งออกสินค้าไปยังภูมิภาคต่างๆ เกิดการขยายตัว เป็นปัจจัยสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจขนส่งทางทะเล โดยเฉพาะบริษัทสายเรือที่ให้บริการขนส่งสินค้า”

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจขนส่งสินค้าทางเรือ คือ บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ NYK Group in Thailand และเป็นผู้ประกอบการในธุรกิจขนส่งสินค้าทางเรือที่ดำเนินธุรกิจมาตั้งแต่ปี 2550 ในปัจจุบันบริษัทมีแผนการดำเนินงานควบรวมกิจการหรือการร่วมทุนทางการค้าระหว่างผู้ประกอบการเดินเรือกับกลุ่มสายการเดินเรือ Kawasaki Kisen หรือ K Line กับ Mitsui O.S.K. Lines หรือ MOL โดยจะเริ่มให้บริการภายใต้ชื่อ “Ocean Network Express: ONE” ภายในเดือนเมษายน ค.ศ.2018 ทั้งนี้จากการคาดการณ์พบว่า การร่วมทุนทางการค้าดังกล่าวจะทำให้สายการเดินเรือมีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มขึ้นร้อยละ 7 และทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น (Berman J., 2017)

จากข้อมูลดังกล่าวถึงแม้ว่าการร่วมทุนทางการค้าระหว่างผู้ประกอบการเดินเรือกับกลุ่มสายการเดินเรือจะทำให้ลูกค้าได้รับผลกำไรที่ดีขึ้นและทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น แต่การควบรวมกิจการดังกล่าวส่งผลทำให้มีพนักงานส่วนหนึ่งถูกเลิกจ้าง โดยจะได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นอย่างมาก จึงทำให้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาเพื่อที่จะทราบว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลกระทบต่อปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ จึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง เนื่องจากผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าปัจจัยบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรก็เป็นผลมาจากปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา

ในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะได้ทราบถึงระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรในองค์กรของตนเองและทำการค้นหาหนทางเพื่อเพิ่มระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

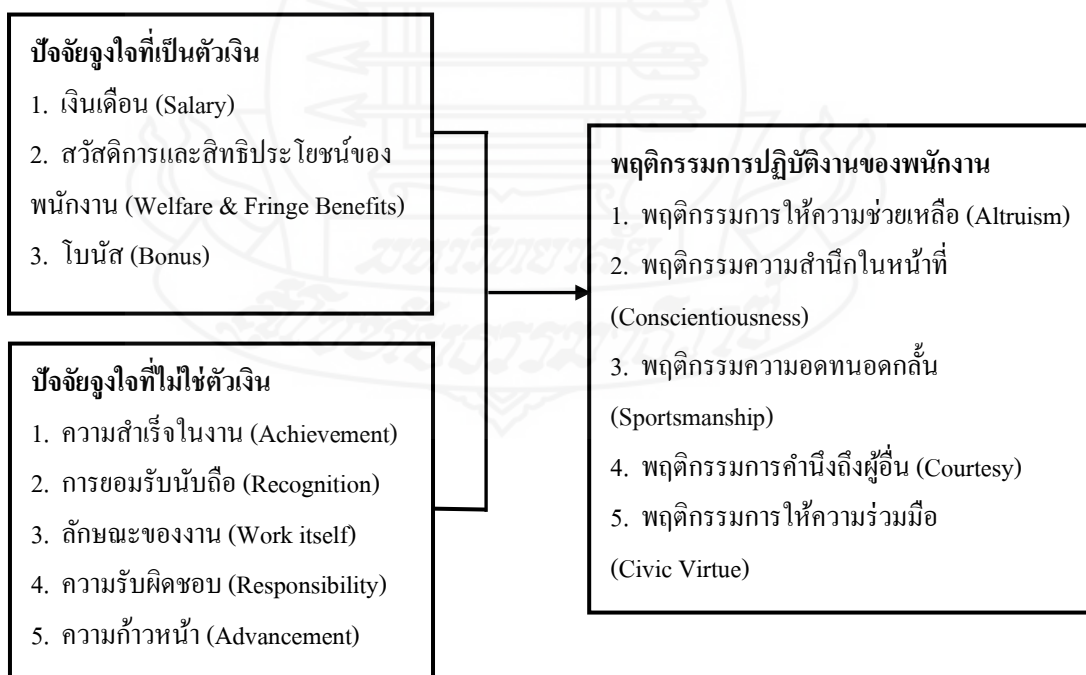
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

4.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

4.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน อยู่ในระดับมาก

4.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน อยู่ในระดับมาก

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร มีตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โบนัส และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

5.2.2 *ตัวแปรตาม* คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

6. นวัตกรรมพิเศษเฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอ็น วาย เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

6.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่บริษัท ต้องการให้พนักงานประพฤติปฏิบัติในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

6.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่จะจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็น วาย เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โบนัส และปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

6.4 ผู้คอนเทนเนอร์ หมายถึง ผู้ที่ใช้บรรจุสินค้าในการส่งออกหรือนำเข้าในการขนส่งสินค้าทางทะเล

6.5 TEU (Twenty-Foot Equivalent Units) หมายถึง ผู้คอนเทนเนอร์ขนาด 20 ฟุต

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในปัจจุบัน

7.2 ทำให้ทราบระดับของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในปัจจุบัน

7.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน

1.1 ความหมายพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

Organ (1987: 4) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานไว้ว่า “พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ให้พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร”

Organ & Konovsky (1989: 157) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานไว้ว่า “พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือและไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ”

Baron & Greenberg (1993: 185) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานไว้ว่า “พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมกรที่เป็นการกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน”

Schnake & Dumber (1997: 220) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานไว้ว่า “พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร”

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นการแสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงาน อาจมีการแสดงออกที่แตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเหล่านั้นมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

1.2 รูปแบบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

Organ & Konovsky (1989: 257) ได้ทำการจำแนกรูปแบบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น เมื่อพิจารณาแนวทางของการศึกษาต่างๆ ที่ผ่านมาถึงแม้จะมีความแตกต่างกันในแนวคิดของการแยกโครงสร้างของพฤติกรรม แต่มีติของพฤติกรรมที่จำแนกออกมาในแต่ละแนวทางกลับพบว่า มีความคล้ายคลึงกัน

Organ (1987: 8-13) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจ ของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกขณะปฏิบัติงานอยู่นอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกพฤติกรรมปฏิบัติงานในเชิงบวกหรือแสดงออกด้วยความเต็มใจนั้น องค์กรควรต้องมีนโยบายหรือปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เพื่อสร้างพลังใจในการทำงานมากขึ้นและเป็นแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผลกระทบจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

Organ & Ryan (1995: 775-802) ได้ศึกษาถึงผลกระทบจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า “พฤติกรรมที่เกิดจากความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กรด้านการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ”

Podsakoff, Ahearne & Mackenzie (1997: 263-264) ได้สรุปว่า พฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรง ในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

1. เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท
2. ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพในด้านการจัดการ
3. มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน
4. มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน
5. ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น
6. สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรสนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

จากรายงานผลของพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า พฤติกรรมมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้กลไกการทำงานภายในองค์การมีความราบรื่น มีทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์การมีการปรับตัวและมีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2. แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายการจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุญมั้น ธนาสุภวัฒน์ (2553: 184) ได้ให้ความหมายของการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีทิศทางที่แน่นอน โดยตัวผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมคือความต้องการ แรงขับและสิ่งจูงใจต่างๆ”

ชูชัย สมितिไกร (2554: 274) ได้ให้ความหมายของการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังที่สร้างขึ้นมาจากแหล่งภายในและภายนอกของตัวบุคคล และช่วยกระตุ้นให้เกิดเป็นพฤติกรรมการทำงาน โดยจะมีรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มและระยะเวลาของพฤติกรรมที่แน่นอน”

ชอลดา ดิยะบุตร (2556: 191) ได้ให้ความหมายของการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่มีเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ไม่สมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความต้องการที่จะตอบสนองให้ความสมดุลดังกล่าวหมดไป โดยจะต้องใช้พลังและความพยายาม”

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นการนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันที่จะช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ โดยต้องค้นหาความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลเพื่อนำมาเป็นแรงจูงใจในการแสดงออกของพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.2 ลักษณะและความสำคัญ

กานดา จันทรย์แย้ม (2556: 82) ได้สรุปคำจำกัดความการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานนี้จะมีลักษณะและความสำคัญ ดังนี้

1. การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม (Energize) กล่าวคือ การจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) กล่าวคือ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองให้เป้าหมายที่ตนเองต้องการบรรลุผลสำเร็จ

3. การจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้พฤติกรรมมีความคงทน เนื่องจากบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่ตนเองต้องการจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือตั้งใจไว้

ซึ่งลักษณะของการจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในองค์การต่อไป ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการสร้างปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนเองเพื่อให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการต้องการ

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2553: 191-192) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานที่จะช่วยเพิ่มพูนผลผลิต ความสัมฤทธิ์ผลของงานและคน ซึ่งสามารถกล่าวสรุปถึงความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. การจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจะกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมจากการใช้สิ่งเร้าที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานได้

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มผลผลิต เนื่องจากปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้หัวหน้างานทราบถึงเทคนิคที่จะต้องเลือกใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยแก้ไขปัญหาโดยให้พนักงานได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยปรับปรุงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้ลดน้อยลง เนื่องจากหากพนักงานมีแรงจูงใจจะทำให้พนักงานมีแรงเสริมที่จะทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่องค์กรไม่ต้องการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้

6. การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลงานจากพนักงาน เนื่องจากพนักงานได้รับการกระตุ้นจากแรงจูงใจที่องค์กรจัดไว้ให้ จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยไม่จำเป็นต้องจ้างพนักงานเพิ่ม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานให้แสดงออกไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ เพื่อองค์กรจะได้รับประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.3 ประเภทของปัจจัยจูงใจ

จุมพล นิมพานิช (2553: 43-44) ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจในทางบวก เป็นการสร้างแรงจูงใจที่สามารถช่วยลดความกระวนกระวายใจให้น้อยลงได้ วิธีการจูงใจประเภทนี้จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การให้คำยกย่องชมเชย เป็นต้น

2. แรงจูงใจในแง่ลบ เป็นการสร้างแรงจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง โดยมีการข่มขู่ลงโทษหรือการตำหนิติเตียน

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2554: 87-88) ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน คือ การที่บุคคลมีความต้องการพื้นฐานเอาไว้แล้วโดยไม่จำเป็นต้องมีสิ่งเร้าทำให้เกิดขึ้น ซึ่งแบ่งได้เป็น

1.1 ความต้องการ (Needs) คือ ความต้องการภายในของแต่ละบุคคลที่จะทำให้มีการแสดงเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

1.2 ความสนใจพิเศษ คือ การที่บุคคลจะให้ความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.3 ทศนคติ เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดเป็นพฤติกรรม

2. แรงจูงใจภายนอก คือ การที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นหรือมีสิ่งเร้าจากภายนอกที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายต่อไป

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 157-161) ได้จำแนกการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละประเภท ไว้ดังนี้

1. การจูงใจด้วยงาน (Task motivation) เป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างทัศนคติให้กับพนักงาน โดยจะต้องมีทัศนคติที่ดีและมองว่างานที่ตนปฏิบัตินั้นมีคุณค่า เพื่อสร้างความรับผิดชอบและคุณค่าให้กับตนเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน (Job specification) เป็นลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความแปลกใหม่ ทำทายและเป็นงานที่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ เช่น งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด เป็นต้น

1.2 การมอบหมายงาน (Job delegation) เป็นการให้พนักงานได้รับผิดชอบในงานเพื่อจูงใจให้เกิดเป็นความพึงพอใจในงาน แต่ทั้งนี้การมอบหมายงานจะต้องพิจารณาถึงความรู้ความชำนาญและความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ

1.3 รายละเอียดของงาน (Job description) เป็นการกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ซึ่งเป็นเป้าหมาย รายละเอียดงาน มาตรฐานของงาน ขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ที่จะทำให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge enrichment) เป็นการให้การสนับสนุนให้พนักงานได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดของพนักงาน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job supervision) เป็นระบบการติดตามการทำงานของพนักงานเพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานและข้อมูลย้อนกลับ โดยเป็นข้อมูลที่จะทำให้พนักงานทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job advancement) เป็นการให้คำชี้แจงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ทราบถึงระบบการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน รวมถึงความก้าวหน้าในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ การศึกษาดูงาน การมอบหมายปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นต้น

1.7 การเน้นความสำคัญของงาน (Task implement) เป็นการให้คำชี้แจงให้พนักงานทราบถึงความสำคัญที่ตนเองได้รับมอบหมายไป โดยไม่คำนึงถึงว่าตำแหน่งงานนั้นๆ จะอยู่ในระดับใด

1.8 การแข่งขัน (Contest) เป็นการใช้กลยุทธ์เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานในลักษณะแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกับสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อเป็นการฝึกความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of authority) เป็นการมอบหมายงานที่มี การมอบอำนาจในการสั่งการให้กับพนักงานด้วย

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentives) เป็นวิธีการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินหรืออื่นๆ ซึ่งพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับในช่วงเวลาหนึ่ง ที่เป็นประจำและแน่นอน

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายตามชั่วโมงการปฏิบัติงานหรือ อาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์หรือตามจำนวนชิ้นงานได้

2.3 โบนัส (Bonus) เป็นเงินพิเศษที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเป็นกรณีพิเศษ

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit sharing) เป็นการที่องค์กรนำเอาผลกำไรที่ได้จากการดำเนินงานมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงาน

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นจำนวนเงินที่พนักงานจะได้รับเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน

2.6 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) เป็นการที่องค์กรให้สิทธิพิเศษกับพนักงาน ในการซื้อหุ้นของกิจการในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาดทั่วไป

2.7 ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น การจ่ายค่านายหน้าให้กับพนักงานขาย เป็นต้น

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money incentive motivation) เป็นการให้พนักงานได้รับการตอบสนองที่สูงขึ้น ซึ่งได้แก่

3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นการให้การยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการเชิงบวกที่มีผลดีมากกว่าการตำหนิตיעินหรือการลงโทษ และวิธีการยกย่อง จะส่งผลให้พนักงานเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นการส่งเสริมให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้เลื่อนไปปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับ สิทธิหรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับด้วย

3.3 การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity) เป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ของตนเอง โดยอาจจะให้ทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ หรือการให้โอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน หรือการฝึกอบรม เป็นต้น

3.4 การให้ความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security) เป็นการให้พนักงานได้รับรู้หรือมีความรู้ดีกว่าตนเองได้ปฏิบัติงานที่มั่นคงและปลอดภัย มีอิสระในการปฏิบัติงานตามสมควรและการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

3.5 การให้ความใส่ใจ (Care) เป็นการใส่ใจกับพนักงานทุกคนด้วยการพูดคุย ทักทายในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับการยอมรับจากสังคมภายในองค์กร

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical environment motives) เป็นการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งได้เป็น

4.1 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน (Environmental facilities) เป็นการจัดบรรยากาศให้สะดวกสบาย สะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ ระบบระบายอากาศที่ดีและเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควรให้รู้สึกสวยงาม ห้องน้ำที่สะอาดและเครื่องดื่มที่หลากหลาย เช่น ชา กาแฟ เป็นต้น

4.2 มีความพร้อมในอุปกรณ์และเครื่องใช้ (Equipment availability) เป็นการจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างครบครัน ไม่ว่าจะเป็น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ โทรศัพท์และอุปกรณ์อื่นๆ

4.3 บรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) เป็นการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความรักและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างความสามัคคีและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ (Fringe benefit) เป็นการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะทำให้พนักงานที่ได้รับมีความพึงพอใจ สะดวกสบายและปลอดภัย ซึ่งประกอบด้วย

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General facilities) เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานได้ใช้ เช่น การจัดให้มีร้านค้า ร้านอาหารสวัสดิการ รถรับส่งพนักงานที่จอดรถที่เพียงพอและห้องพักผ่อนช่วงพักกลางวัน เป็นต้น

5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health care services) เป็นการจัดการให้บริการด้านสุขภาพให้กับพนักงาน เช่น ห้องรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี บริการด้านการออกกำลังกาย เป็นต้น

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation services) เป็นการจัดการให้บริการด้านนันทนาการให้กับพนักงาน เช่น สโมสรกีฬา ดนตรี การจัดทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่ช่วยคลายเครียดให้กับพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational services) เป็นการให้บริการด้านการศึกษากับพนักงาน เช่น การฝึกอบรม หลักสูตรเรียนภาษาต่างประเทศหรือคอมพิวเตอร์ มีการดูงาน หรือจัดทำเอกสารเผยแพร่ภายในหน่วยงาน

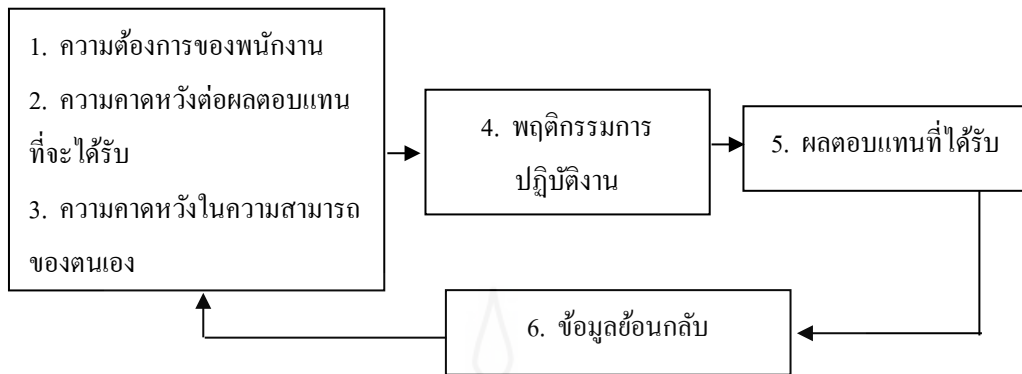
5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio-economical services) เป็นการจัดสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้กับพนักงาน เช่น ประกันสังคม ประกันชีวิต การให้กู้ยืมสำหรับพนักงานทุนการศึกษาต่อหรือสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้น นอกจากแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคล ก็เป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้อย่างมากมาย ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โบนัส และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2553: 188-189) ได้กล่าวไว้ว่า จากการจูงใจนั้นมีความซับซ้อน จึงทำให้การจูงใจพนักงานอาจประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ดังนั้นจึงควรมีการกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ดังนี้

1. ความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีผลต่อการจูงใจ เนื่องจากความต้องการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป โดยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ระดับสติปัญญา การศึกษา บทบาทหน้าที่และบุคลิกภาพ
2. การเปลี่ยนแปลง เป็นผลมาจากความต้องการของบุคคลที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาทำให้การจูงใจต้องมีการพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมต่อช่วงเวลาในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งจะมีแนวโน้มว่าความต้องการของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไป
3. สภาพสังคม พบว่า ในปัจจุบันพนักงานมีทางเลือกในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้ในปัจจุบันการสร้างปัจจัยจูงใจให้พนักงานต้องมีการเลือกใช้เทคนิคใหม่ๆ มาใช้
4. สภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและมีผลต่อการจูงใจพนักงาน เช่น ปัญหาส่วนตัวของพนักงาน เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่มา: กานดา จันทร์เข้ม (2556) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (Industrial and Organizational Psychology)

จากภาพที่ 2.1 พบว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมี 6 ขั้นตอนคือ

1. ความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้า ผลตอบแทน
2. ความคาดหวังต่อผลตอบแทน เป็นสิ่งที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้
3. ความคาดหวังต่อความสามารถของตนเอง เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อ

ความสามารถของตนเองว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด

4. พฤติกรรมการปฏิบัติ
5. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
6. ข้อมูลย้อนกลับ

ดังนั้น การสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานนั้น จำเป็นจะต้องค้นหาว่าบุคคลมีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติอย่างไรในเรื่องนั้นๆ เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจในการผลักดันหรือกระตุ้นให้แสดงออกพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ

2.5 ประโยชน์จากการสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2554: 92-93) การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการสร้างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. พนักงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
2. พนักงานจะมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์กร
3. พนักงานจะมีการร้องทุกข์ลดน้อยลง
4. ทำให้การควบคุมการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น
5. ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน
6. ทำให้เกิดความศรัทธาในองค์กรและลดอัตราการลาออกจากงาน
7. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน
8. ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้แสดงออกไปในทิศทางที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งมีผลให้องค์กรได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยองค์กรต้องสร้างกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจและการคัดเลือกวิธีการที่เหมาะสม

3. การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท

จากข้อมูลทางเว็บไซต์ NYK Line Thailand (2560) ประวัติความเป็นมาของบริษัท (ออนไลน์) แหล่งที่มา: <http://www.nykline.co.th/profiles.php>. เมื่อ 26 มิถุนายน 2560 ชื่อ NYK Line (Thailand) ได้รับการรับรองเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2550 สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ NYK ทั่วโลก อย่างไรก็ตาม ก่อนหน้านั้นเราได้รับการขนานนามว่า NYK Shipping Service (Thailand) ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2531 ในขณะนั้นเรามีทีมงานประมาณ 80 คน แต่การขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ความเข้มแข็งของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดหลายปีที่ผ่านมา ถึง 250 ความสามารถในการจัดการของเราเพิ่มขึ้นอย่างมากจาก 48,000 TEUs เป็นประมาณ 600,000 TEUs ต่อปี (ปริมาณการผลิตนี้ไม่รวมภาชนะเปล่า) นี้สะท้อนให้เห็นถึงบางอย่าง เช่น ส่วนแบ่งการตลาด 10 เปอร์เซ็นต์ของอุตสาหกรรมการจัดส่งคอนเทนเนอร์ที่นี่

จากจุดเริ่มต้นที่เราได้จัดตั้งเครือข่ายอย่างละเอียดเพื่อรวมเว็บไซต์หลักทั่วประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2534 บริษัทในเครือที่ชื่อว่า NYK Songkhla ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้บริการลูกค้าในภาคใต้ของประเทศไทย ในปี 2536 เราเป็นหนึ่งในบริษัทแรกที่เปิดสำนักงานในท่าเรือแหลมฉบัง ได้รับการออกแบบมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการโดยตรงของเรือ NYK และเพื่อปลูกฝังศักยภาพทางการตลาดในพื้นที่ทางทิศตะวันออก สำนักงานแห่งนี้เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วจากการจัดการเพียงไม่กี่ร้อย TEUs ไปเกือบครึ่งล้าน TEU ต่อปี โดยมีเรือกว่า 50 ลำที่เข้าทุกเดือน นอกจากนี้เรายังเป็นหนึ่งในบริษัทแรกที่ใช้โครงการคลังสินค้าลาดกระบังลาดกระบังในช่วงปี พ.ศ. 2533 และในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการจัดตั้งคลังสินค้านิรภัย NYK Inland Container Depot (NICD) เพื่อให้บริการขนถ่ายสินค้าและขนถ่ายที่ทำเรือแหลมฉบัง

เครือข่ายที่ขยายตัวนี้ยังได้รับการสนับสนุนโดยทีมงานที่ทุ่มเทและการทำงานเป็นทีมของเรา ในปี 2542 เราได้รับใบรับรอง ISO 9002 (ตอนนี้คือ 9001 ฉบับ 2000) ซึ่งหมายความว่าเรากำลังมองหาพื้นที่ที่เราสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องโดยการแนะนำการแก้ไขและการป้องกันที่เหมาะสม เป้าหมายของเราคือการให้บริการที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับลูกค้าเสมอ

เรายังรักษาความมุ่งมั่นในการขนส่งสินค้าที่ปลอดภัยและการปกป้องสิ่งแวดล้อมในเดือนมีนาคม 2545 NYK ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 (ฉบับปัจจุบันคือ 14001: 2004) สำหรับเรือและสำนักงานใหญ่ของบริษัท ซึ่งได้รับการขยายให้ครอบคลุมทั่วทั้งสำนักงานทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย

3.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของบริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ (ประเทศไทย)

จำกัด

บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานนี้ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานนำไปยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมส่วนบุคคล

3.2.1 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน คือ

- 1) คุณภาพของงาน ประกอบด้วย ความถูกต้องและความเรียบร้อยของงาน
- 2) ประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย ความรวดเร็ว ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมาย
- 3) ความสามารถในการทำงานได้ทันตามกำหนดเวลา
- 4) ความรู้ในงาน การใช้ความคิดเบื้องต้น และความสามารถในการประยุกต์ใช้

3.2.2 ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล มี 4 ด้าน คือ

- 1) เวลาทำงานและวินัยในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบการเข้า-ออกงานตามเวลาที่กำหนด และระเบียบวินัยในการขาด ลา มาสาย
- 2) ความจงรักภักดีและความขยันหมั่นเพียร
- 3) ความกระตือรือร้นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
- 4) การให้ความร่วมมือและความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ส่วนนี้ พนักงานจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการให้คะแนนจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของแต่ละแผนก และนำผลการประเมินที่ได้ขึ้นไปทำการตัดเกรดในการให้โบนัสในแต่ละปี

3.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare and Fringe Benefits)

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานตามที่เห็นสมควร โดยพิจารณาจากประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายในการจัดสวัสดิการตามความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ ประกอบกับความสามารถของบริษัทฯ ในการจัดสวัสดิการนั้นๆ ขึ้นอยู่กับประกาศหรือระเบียบสวัสดิการตามที่ประกาศไว้ ดังนี้

3.3.1 สิทธิในการลา

- 1) ลาป่วย จำนวน 30 วันต่อปี
- 2) ลากิจธุระ จำนวน 5 วันต่อปี
- 3) ลาหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 10 วันต่อปี สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 15 วันต่อปี และพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป
- 4) ลาเพื่อคลอดบุตร จำนวน 90 วันต่อปี
- 5) ลาเพื่อทำหมัน จำนวนวันลาให้เป็นที่แพทย์เป็นผู้กำหนด และต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน โดยต้องแสดงใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐาน
- 6) ลาเพื่อรับราชการทหาร โดยต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบภายใน 3 วัน นับจากวันที่ได้รับหมายเรียก พนักงานจะได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน (นับต่อเนื่องรวมวันหยุด)
- 7) ลาเพื่อการฝึกอบรม ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน โดยต้องแสดงเอกสารประกอบการขออนุมัติ เช่น หนังสือตอบรับการฝึกอบรม
- 8) ลาเพื่อการอุปสมบทตามประเพณี จำนวน 30 วัน โดยไม่รับค่าจ้าง และลาได้ครั้งเดียวตลอดอายุการทำงานที่บริษัทฯ โดยต้องแสดงใบสุทธิจากวัดเป็นหลักฐาน

9) ลาเพื่อจัดการงานศพ จำนวน 5 วัน ในกรณีการเสียชีวิตของบิดา มารดา บุตร คู่สมรส

3.3.2 สิทธิในการได้รับเงินสนับสนุนในด้านต่างๆ

1) เงินแสดงความยินดีกรณีแต่งงาน ได้รับเช็คของขวัญ จำนวน 5,000 บาท โดยต้องเป็นการแต่งงานครั้งแรกเท่านั้น และต้องแสดงหลักฐาน ได้แก่ การ์ดเชิญ หรือรูปถ่าย

2) เงินแสดงความยินดีกรณีคลอดบุตร ได้รับเช็คของขวัญ จำนวน 3,000 บาทต่อครรภ์ โดยต้องแสดงหลักฐาน ได้แก่ สูติบัตร

3) เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต ได้รับเงินสดช่วยเหลือ จำนวน 10,000 บาท เพื่อเป็นเจ้าภาพร่วม โดยต้องแสดงหลักฐาน ได้แก่ การแจ้งผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบ ผู้ที่อยู่ในข่ายของการให้เงินช่วยเหลือ บิดา มารดา บุตร ธิดา คู่สมรส

4) เงินช่วยเหลือกรณีที่อยู่อาศัยประสบอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ ได้รับเงินช่วยเหลือ จำนวน 10,000 บาท โดยจะต้องเป็นที่พักอาศัยปัจจุบันที่แจ้งไว้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

5) เงินกู้กรณีฉุกเฉิน พนักงานสามารถกู้ได้ในวงเงิน 3 เท่าของเงินเดือน ในกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น อุทกภัย อัคคีภัย ฯลฯ และบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต โดยพนักงานต้องมีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป

6) เงินสวัสดิการพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ทุก 2 ปี ของการทำงานที่เพิ่มขึ้น จะได้รับเงินสวัสดิการพิเศษเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน เมื่อลาออกจากการทำงาน เช่น เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน มีอายุการทำงานครบ 13 ปี จะได้รับเงินสวัสดิการพิเศษเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วย 4 เดือน

7) เงินส่งเสริมการศึกษาภาษาอังกฤษ โดยพนักงานต้องมีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์เบิกค่าเรียน 16 คอร์สๆละ 3,300 บาท

8) ส่งเสริมการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร จัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อส่งเสริมความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ปีละ 2 ครั้ง

9) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา กิจกรรมกีฬาปีละ 1 ครั้ง และกิจกรรมฟิตเนส โยคะ และแบดมินตัน ตามวันและเวลาที่กำหนด

10) สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจัดขึ้นปีละ 1 ครั้ง

11) สวัสดิการจัดเลี้ยงอาหารแก่พนักงานปีละ 4 ครั้ง โดยจะจัดขึ้นทุกๆ 3 เดือน

12) กิจกรรมงานปีใหม่ ตามวันและเวลาที่กำหนด ปีละ 1 ครั้ง

13) การเบิกค่ารักษาพยาบาล ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก งบประมาณตาม
อายุงาน ค่าห้องและอาหารเบิกได้ไม่เกิน 30 วัน

14) การเบิกค่าตัดเส้นสีสายตา หรือคอนแทคเลนส์ถาวร จำนวน 2,000 บาท
ต่อปี

15) การเบิกค่าทันตกรรม จำนวน 2,000 บาท โดยแยกเบิกกับประกันสังคม
300 บาทต่อครั้ง จำนวน 2 ครั้งต่อปี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

เจริญพงษ์ สีสด (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา จำนวน 43 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษารูปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัย
จูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมั่นคงในงานและ
สภาพการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนโยบายและ
การบริหารงานคือการรับรู้นโยบายของธนาคาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ โอกาสใน
การเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาได้ ความความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความ
กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การจัดสวัสดิการเงินกู้
ให้กับพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิเหมาะสม ด้าน
ความมั่นคงในงาน คือ ความมั่นคงขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ได้รับมอบหมาย
ท้าทายความรู้ความสามารถ ด้านความสำเร็จของงาน คือ งานที่ปฏิบัติดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ด้านความรับผิดชอบ คือ การได้รับอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ คือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ คือ การปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา พบว่า พนักงาน
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน
ตำแหน่งงานและเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พัชรกร ภูทองชนะ (2554) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ลาวไทยฮั้ว ยางพารา จำกัด สาขาสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ลาวไทยฮั้ว ยางพารา จำกัด สาขาสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ผ่านการทดลองงานในบริษัท ลาวไทยฮั้ว ยางพารา จำกัด สาขาสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 64 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า งานวิจัยนี้ให้ข้อเสนอแนะในปัจจัยจูงใจ ซึ่งองค์กรควรมีการเพิ่มเป้าหมายการปฏิบัติงานให้มีความท้าทาย การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำร่วมกัน ควรมีการ หมุนเวียนงานให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ และช่วยลดความซ้ำซากจำเจ การลดงานที่ไม่จำเป็นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้หรือการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะในปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรจะทำกรชี้แจงนโยบายผลตอบแทนให้พนักงานทราบ รวมถึงการให้คำปรึกษา มีการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ มีการแบ่งโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด จำนวน 105 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในส่วนของปัจจัยจูงใจ พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านเงินเดือน โบนัสประจำปี ความมั่นคง และการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อพนักงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการฝึกอบรมหรือการศึกษาและด้านการหมุนเวียนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ที่มีเพศและอายุแตกต่างกันจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนจากองค์กรในระดับที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนุสรฯ ทองเกสร (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายการเงินบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 102 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดคือ ด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายองค์กร สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้า และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือนและเงินเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันในด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงานแตกต่างกันและพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลิตา ตั้งสุภาพ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยธำรงรักษาในระดับมาก ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านนโยบายการบริหารงานที่มีความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเติบโตและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีความสำคัญในระดับปานกลาง

วรัทธณี พชสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน เซเว่น อีเลฟเว่น ในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่น ในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่น ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 366 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานร้าน เซเว่น อีเลฟเว่น ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สกล สูดชนะ (2555) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงปลอดภัย การบังคับบัญชา การยกย่องความสำเร็จ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำหาย การเจริญเติบโตและการพัฒนาและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำหายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จและด้านงานที่ทำหายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านนโยบาย การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสำเร็จและ ด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Baah, K. D. et al. (2011) ได้ทำการศึกษา Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective หรือการศึกษาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เพื่อวัดและความเข้าใจ ปัจจัยจูงใจของพนักงานในประเทศกาน่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เพื่อวัดและความเข้าใจปัจจัยจูงใจของพนักงานในประเทศกาน่า ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยนี้ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยนามัยและปัจจัย กระตุ้น ผลการศึกษาสรุปได้ว่า หากมีการจัดปัจจัยนามัยน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติ แต่หากมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ ปฏิบัติได้

Cinar, O. et al. (2011) ได้ทำการศึกษา A MOTIVATION STUDY ON THE EFFECTIVENESS OF INTRINSIC AND EXTRINSIC FACTORS. หรือการศึกษาปัจจัยจูงใจ ภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นหนึ่งในระบบการบริหาร จัดการที่มีความแตกต่างและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เลือกศึกษาความ ทำทายและแนวโน้มที่องค์กรจะนำมาใช้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วและทำการศึกษปัจจัยจูงใจของพนักงานทั้งภายในและภายนอกที่มีประสิทธิภาพ กลุ่ม ตัวอย่างเป็นพนักงานในธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศตุรกี จำนวน 41 ตัวอย่าง ผลการศึกษาสรุป ได้ว่า ปัจจัยจูงใจทั้งภายในและภายนอกนั้นมีผลกระทบต่อพนักงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจภายในจะ สามารถจูงใจพนักงานได้มากกว่าปัจจัยจูงใจภายนอก

Kaufmann, N. et al. (2011) ได้ทำการศึกษา More than fun and money. Worker Motivation in Crowdsourcing: A Study on Mechanical Turk หรือการศึกษาปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเครื่องจักรกล เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงานจ้าง งานชั่วคราวในองค์กร Amazon Mechanical Turk มีอัตราที่ต่ำมาก ซึ่งข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงใกล้เคียงกับพนักงาน ประจำในองค์กรนั้นๆ ในงานวิจัยนี้ได้ทำการดัดแปลงรูปแบบทฤษฎีการจูงใจแบบดั้งเดิมกับ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานจำนวน 431 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอก เช่น

เงินเดือนหรือการจูงใจทางสังคมมีผลกระทบต่อการใช้เวลาเพื่อปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายในที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากคือความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความมีอิสระในงาน และการได้ใช้ทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

Tan, T. H. & Waheed, A. (2011) ได้ทำการศึกษา Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money หรือการศึกษาทฤษฎีจูงใจของ Herzberg และความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในประเทศมาเลเซีย งานวิจัยนี้ได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกและระดับความพึงพอใจในงาน โดยใช้ปัจจัยอนามัยและปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขายเสื้อผ้าสตรีในศูนย์การค้า Bandar Sunway ประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาสรุไปได้ว่า ปัจจัยอนามัยมีส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานขายเสื้อผ้าสตรีในศูนย์การค้า Bandar Sunway ประเทศมาเลเซีย โดยเงื่อนไขการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหารงานและอัตราเงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งหากพนักงานได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจได้มากขึ้น

Acar, A. B. (2014) ได้ทำการศึกษา Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Factors Differ for Generation X and Generation Y หรือการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจภายในและภายนอกของกลุ่มพนักงาน Gen. X กับกลุ่มพนักงาน Gen. Y เนื่องจากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างและความคล้ายคลึงระหว่างกลุ่มพนักงาน Gen. X กับกลุ่มพนักงาน Gen. Y โดยพิจารณาจากเงื่อนไขคุณค่าของงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งงานวิจัยหลายๆ งานกล่าวไว้ว่ากลุ่มพนักงาน Gen. X กับกลุ่มพนักงาน Gen. Y มีความคล้ายคลึงกัน แต่งานวิจัยบางส่วนระบุไว้ว่ากลุ่มพนักงาน Gen. X กับกลุ่มพนักงาน Gen. Y มีลักษณะที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารในประเทศตุรกี ผลการศึกษาสรุไปได้ว่า กลุ่มพนักงาน Gen. X กับกลุ่มพนักงาน Gen. Y ต่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่างมีความสำคัญต่อการจูงใจทั้งกลุ่มพนักงาน Gen. X และกลุ่มพนักงาน Gen. Y

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจที่ดีนั้น มีมากกว่าเรื่องของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ แต่การได้รับการยอมรับนับถือคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมหรือหัวหน้างาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำขึ้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างมากมาซึ่งจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง จำนวนทั้งหมด 35 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานและผู้จัดการ จำนวน 30 คน ไม่รวมผู้บริหารระดับสูง พนักงานทำความสะอาด และพนักงานรักษาความปลอดภัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยที่ขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบ (Check list) และเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว รวมจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. เพศ เป็นตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ เป็นตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)
3. สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)
4. อัตราเงินเดือน เป็นตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)
5. ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)
7. ระดับตำแหน่งงาน เป็นตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการวัดระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 รวมจำนวน 32 ข้อ และมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการวัดระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 รวมจำนวน 32 ข้อ และมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question) รวมจำนวน 1 ข้อ

การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยการแบ่งระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้พิจารณาจากผลต่างของคะแนนสูงสุดหักด้วยคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนระดับของคะแนนผลลัพธ์เท่ากับ 0.80 ดังนั้น แต่ละช่วงคะแนนจะต่างกัน 0.80 คะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับของคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยจะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.21-5.00	มีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับมาก
2.61-3.40	มีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมพื้นฐานระหว่างบุคคลของพนักงาน แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎี พฤติกรรมพื้นฐานระหว่างบุคคลของพนักงาน แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามแนวความคิดของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนดและพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ +1 คะแนน

เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ 0 คะแนน

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ -1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective-IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของปัจจัยที่ต้องการวัดได้ ดังนั้น คณะผู้ศึกษาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ 0.5 แต่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อคำถามนั้น เพื่อให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดจะนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทุกฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha- α) (Cronbach, 1970: 161) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับแต่ละข้อคำถามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยค่า α จะต้องมีค่าน้ำหนักมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 จึงจะสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลผลการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ข้อมูลที่จำแนกตามแหล่งที่มา 2 ส่วน คือ

3.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในจังหวัดชลบุรี และมีการดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ผู้ศึกษาขออนุญาตผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อดำเนินการวางแผนแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานในส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กร

3.1.2 การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม 2560 ซึ่งเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับก่อน

3.1.3 ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบแก้ไขข้อมูลทุกฉบับโดยพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ความสอดคล้องของคำถามที่เกี่ยวข้องกันและคุณลักษณะของตัวอย่างตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.1.4 ผู้ศึกษานำรหัสข้อมูลที่ตรวจสอบในขั้นแรกเรียบร้อยแล้วไปบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วตรวจสอบรหัสข้อมูลครั้งสุดท้ายเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาทฤษฎี เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองและตำราทางวิชาการต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)
2. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

ค่า r	ความหมาย
0.81 - 1.00	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด
0.61 - 0.80	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก
0.41 - 0.60	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
น้อยกว่า 0.20	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ได้แบ่งเนื้อหาการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การศึกษาในครั้งนี้จึงทำการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานภายในหน่วยงานและระดับตำแหน่งงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (30 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	12	40.0
หญิง	18	60.0
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	12	40.1
31-40 ปี	10	33.3
41-50 ปี	7	23.3
51 ปีขึ้นไป	1	3.3
สถานภาพสมรส		
โสด	22	73.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	6	20.0
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	2	6.7
อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	1	3.3
15,001-20,000 บาท	8	26.7
20,001-25,000 บาท	8	26.7
25,001 บาทขึ้นไป	13	43.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (30 คน)	ร้อยละ (100.0)
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	26	86.7
สูงกว่าปริญญาตรี	3	10.0
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	10	33.3
4-6 ปี	3	10.1
7-9 ปี	7	23.3
10 ปีขึ้นไป	10	33.3
ระดับตำแหน่ง		
ระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่	22	73.3
ระดับหัวหน้างาน	5	16.7
ระดับผู้จัดการ/ผู้บริหาร	3	10.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และพนักงานเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า พนักงานมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานได้รับอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาทในจำนวนที่เท่ากันคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ พบว่า พนักงานมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่เกิน 3 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มากที่สุดในจำนวนที่เท่ากันคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ 7-9 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ 4-6 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และระดับผู้จัดการ/ผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism)	4.17	0.49	มาก
1. บุคลากรจะรีบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.30	0.53	มากที่สุด
2. บุคลากรให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับ วิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.73	มาก
3. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กรเพื่อช่วยให้การดำเนิน กิจกรรมขององค์กรเป็นไปได้อย่างดี	4.07	0.69	มาก
พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)	3.91	0.59	มาก
1. บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตาม ระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร	4.07	0.69	มาก
2. บุคลากรมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเสมอ	3.97	0.76	มาก
3. บุคลากรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับ งานส่วนตัว	3.70	0.75	มาก
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)	4.32	0.44	มากที่สุด
1. บุคลากรสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติเพื่อลด ผลกระทบจากปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา	3.97	0.56	มาก
2. บุคลากรให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิ ของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน	4.53	0.57	มากที่สุด
3. บุคลากรยอมรับและรับฟังความคิดเห็น จากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.47	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พฤติกรรมกรให้ควมร่วมมือ (Civic Virtue)	3.68	0.62	มาก
1. บุคลากรได้เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม	3.93	0.83	มาก
2. บุคลากรมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร	3.70	0.70	มาก
3. บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร	3.40	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม	3.95	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรจะรีบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาเป็นข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุดคือบุคลากรมีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเพื่อช่วยให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรเป็นไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 4.07$)

ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ บุคลากรมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเสมอ ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุดคือบุคลากรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ($\bar{X} = 3.70$)

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ บุคลากรสามารถใช้ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา บุคลากรสามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.83$) และข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บุคลากรทราบหลักการบริหารจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$)

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ บุคลากรยอมรับและรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{X} = 4.47$) และข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติเพื่อลดผลกระทบจากปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา ($\bar{X} = 3.86$) ซึ่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.70$) และข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน คือ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เงินเดือน (Salary)	2.90	0.40	ปานกลาง
1. บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.26	0.44	น้อย
2. บุคลากรได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	3.51	0.50	มาก
3. บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ	2.96	0.71	ปานกลาง
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	3.91	0.14	มาก
1. บุคลากรเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานของบริษัทมีความเหมาะสมหรือเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ	3.76	0.43	มาก
2. บุคลากรเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานเพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.73	0.44	มาก
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	4.23	0.43	มากที่สุด
โบนัส (Bonus)	3.41	0.78	มาก
1. บุคลากรได้รับโบนัสจากบริษัทเหมาะสมและเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ	3.00	0.74	ปานกลาง
2. บุคลากรได้รับโบนัสตามการประเมินผลงานของบริษัทอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	3.70	0.79	มาก
3. บุคลากรได้รับโบนัสจากบริษัทเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ	3.53	1.10	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จในงาน (Achievement)	4.24	0.40	มากที่สุด
1. บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้	4.33	0.55	มากที่สุด
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้	4.07	0.64	มาก
3. บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป ถึงแม้การรวบรวมกิจการในอนาคตอาจจะทำให้ต้องพ้นสภาพการเป็นพนักงาน	4.33	0.61	มากที่สุด
การยอมรับนับถือ (Recognition)	3.60	0.51	มาก
1. บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญบุคคลหนึ่ง	3.47	0.63	มาก
2. บุคลากรเคยได้รับคำชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็นในผลงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ	3.70	0.70	มาก
3. บุคลากรมักจะได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ	3.63	0.61	มาก
ลักษณะของงาน (Work itself)	4.01	0.42	มาก
1. บุคลากรได้มีโอกาสปฏิบัติที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่บ่อยครั้ง	3.70	0.65	มาก
2. บุคลากรรู้สึกว่างานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่า	4.10	0.61	มาก
3. บุคลากรได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่ดีและมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.23	0.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.07	0.51	มาก
1. บุคลากรได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ	3.90	0.71	มาก
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี เนื่องจากไม่มีการควบคุมมากเกินไป	3.97	0.67	มาก
3. หากงานที่บุคลากรปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด บุคลากรพร้อมที่จะดำเนินการแก้ไขในทันที	4.33	0.61	มากที่สุด
ความก้าวหน้า (Advancement)	3.43	0.59	มาก
1. บุคลากรมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	2.93	0.74	ปานกลาง
2. บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	3.67	0.76	มาก
3. บุคลากรได้ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.70	0.75	มาก
ภาพรวม	3.69	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเงินเดือน พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาคือ บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.96$) ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.26$) ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานของบริษัทมีความเหมาะสมหรือเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ ($\bar{X} = 3.76$) และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรเห็นว่าสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานเพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.73$) ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้าน โบนัส (Bonus) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้รับโบนัสตามการประเมินผลงานของบริษัทอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ บุคลากรได้รับ โบนัสจากบริษัทเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.53$) และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้รับ โบนัสจากบริษัทเหมาะสมและเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ ($\bar{X} = 3.00$) ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป ถึงแม้การรวบรวมกิจการในอนาคตอาจจะทำให้บุคลากรต้องพ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท ($\bar{X} = 4.33$) และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรเคยได้รับคำชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็นในผลงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ บุคลากรมักจะได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.63$) และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญบุคคลหนึ่ง ($\bar{X} = 3.47$)

ด้านลักษณะของงาน (Work itself) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่ดีและมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรรู้สึกว่าการที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 4.10$) และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้มีโอกาสปฏิบัติที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.70$)

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หากงานที่บุคลากรปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด บุคลากรพร้อมที่จะดำเนินการแก้ไขในทันที ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี เนื่องจากไม่มีการควบคุมมากเกินไป ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.90$)

ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรได้ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.67$) และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.93$) ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก หมายถึง พนักงานมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมือระหว่าง 3.41-4.20

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมเท่ากับ 3.95 ($\bar{X} = 3.95$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก หมายถึง พนักงานมีค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินระหว่าง 3.41-4.20

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยรวมเท่ากับ 3.69 ($\bar{X} = 3.69$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็น (Significant) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

4.3.1 สมมติฐานที่ 3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_0 : พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_1 : พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรม
การให้ความช่วยเหลือ (Altruism)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	r	p	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน			
1. เงินเดือน (Salary)	-0.010	0.960	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ พนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	0.155	0.412	ไม่มีความสัมพันธ์
3. โบนัส (Bonus)	0.143	0.450	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน			
1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	0.291	0.119	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	0.015	0.936	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะของงาน (Work itself)	0.309	0.097	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	0.212	0.261	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความก้าวหน้า (Advancement)	0.112	0.555	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพรวม	0.304	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.412 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของ

พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.450 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.119 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.936 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.097 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.261 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.555 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.103 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3.2 สมมติฐานที่ 3.2 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_0 : พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_1 : พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรม
ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	r	p	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน			
1. เงินเดือน (Salary)	0.026	0.893	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ พนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	-0.006	0.976	ไม่มีความสัมพันธ์
3. โบนัส (Bonus)	0.032	0.868	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน			
1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	0.320	0.084	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	-0.033	0.862	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะของงาน (Work itself)	0.175	0.354	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	0.335	0.071	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความก้าวหน้า (Advancement)	0.037	0.845	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพรวม	0.170	0.370	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.893 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.868 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.084 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.862 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.354 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.845 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.370 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3.3 สมมติฐานที่ 3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_0 : พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_1 : พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	r	p	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน			
1. เงินเดือน (Salary)	0.085	0.656	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	0.124	0.513	ไม่มีความสัมพันธ์
3. โบนัส (Bonus)	0.225	0.232	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน			
1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	0.434	0.017*	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	0.110	0.561	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะของงาน (Work itself)	0.232	0.218	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	0.181	0.338	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความก้าวหน้า (Advancement)	0.079	0.678	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพรวม	0.368	0.045*	ต่ำ

จากตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.656 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.513 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.232 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.561 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.218 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.338 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.678 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค ไลน์ จำกัด (ประเทศไทย) สาขาแหลมฉบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3.4 สมมติฐานที่ 3.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_0 : พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_1 : พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	r	p	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน			
1. เงินเดือน (Salary)	0.058	0.760	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	0.158	0.404	ไม่มีความสัมพันธ์
3. โบนัส (Bonus)	0.113	0.553	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน			
1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	0.470	0.009*	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	-0.047	0.806	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะของงาน (Work itself)	-0.141	0.459	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	0.392	0.032*	ต่ำ
5. ความก้าวหน้า (Advancement)	-0.040	0.835	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพรวม	0.237	0.207	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.760 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.404 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.553 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.806 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.459 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.835 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.207 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3.5 สมมติฐานที่ 3.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_0 : พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

H_1 : พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	r	p	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน			
1. เงินเดือน (Salary)	-0.057	0.766	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	0.216	0.251	ไม่มีความสัมพันธ์
3. โบนัส (Bonus)	0.014	0.942	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน			
1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	0.189	0.318	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	0.246	0.190	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะของงาน (Work itself)	0.296	0.112	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	0.394	0.031*	ต่ำ
5. ความก้าวหน้า (Advancement)	0.615	0.000*	มาก
ภาพรวม	0.460	0.010*	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.766 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.251 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.942 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.318 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.190 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.112 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก	ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและ การให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก	ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและ ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของ พนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก	Pearson's Correlation
1. เงินเดือน (Salary)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. โบนัส (Bonus)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. การยอมรับนับถือ (Recognition)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. ลักษณะของงาน (Work itself)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
7. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
8. ความก้าวหน้า (Advancement)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ภาพรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.2 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยงูใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก	Pearson's Correlation
1. เงินเดือน (Salary)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. โบนัส (Bonus)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. การยอมรับนับถือ (Recognition)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. ลักษณะของงาน (Work itself)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
7. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
8. ความก้าวหน้า (Advancement)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ภาพรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยงูใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก	Pearson's Correlation
1. เงินเดือน (Salary)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. โบนัส (Bonus)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. การยอมรับนับถือ (Recognition)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. ลักษณะของงาน (Work itself)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
7. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
8. ความก้าวหน้า (Advancement)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ภาพรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ ผลการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 3.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยงูใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน (Salary) 2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) 3. โบนัส (Bonus) 4. ความสำเร็จในงาน (Achievement) 5. การยอมรับนับถือ (Recognition) 6. ลักษณะของงาน (Work itself) 7. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 8. ความก้าวหน้า (Advancement) <p style="text-align: center;">ภาพรวม</p>	<p>Pearson's Correlation</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยงูใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน (Salary) 2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) 3. โบนัส (Bonus) 4. ความสำเร็จในงาน (Achievement) 5. การยอมรับนับถือ (Recognition) 6. ลักษณะของงาน (Work itself) 7. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 8. ความก้าวหน้า (Advancement) <p style="text-align: center;">ภาพรวม</p>	<p>Pearson's Correlation</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ผู้ศึกษาคำเนิการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 30 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 จากนั้นผู้ศึกษาจึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation's coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในบทนี้ผู้ศึกษาได้ทำการสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ได้รับอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่เกิน 3 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่

1.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติในระดับมาก สามารถสรุปผลรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรจะรีบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมา เป็นข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานและข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างดี

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร รองลงมา คือ บุคลากรมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา เสมอและข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถใช้ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาบุคลากรสามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้และข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรทราบหลักการบริหารจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงาน

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน รองลงมา คือ บุคลากรยอมรับและรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติเพื่อลดผลกระทบจากปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พบว่า โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งข้อที่พนักงานมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรได้เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กรและข้อที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

1.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สามารถสรุปผลรายด้านได้ดังนี้

ด้านเงินเดือน พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค รองลงมา คือ บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลางและข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานของบริษัทมีความเหมาะสมหรือเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ และข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานเพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านโบนัส (Bonus) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้รับโบนัสตามการประเมินผลงานของบริษัทอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค รองลงมา คือ บุคลากรได้รับโบนัสจากบริษัทที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบและข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้รับโบนัสจากบริษัทเหมาะสมและเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดกับการที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป ถึงแม้การควบคุมกิจการในอนาคตอาจจะทำให้บุคลากรต้องพ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัทและข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้

ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดกับการที่บุคลากรเคยได้รับคำชมเชยหรือการแสดงความยินดีในผลงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ บุคลากรมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอและข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นคนที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญบุคคลหนึ่ง

ด้านลักษณะของงาน (Work itself) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดกับการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่ดีและมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บุคลากรรู้สึกที่งานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้มีโอกาสปฏิบัติที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่บ่อยครั้ง

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดกับหากงานที่บุคลากรปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด บุคลากรพร้อมที่จะดำเนินการแก้ไขในทันที รองลงมา คือ ข้อที่พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี เนื่องจากไม่มีการควบคุมมากเกินไปและข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ

ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดกับการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและข้อที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น

1.4 การทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมเท่ากับ 3.95 ซึ่งอยู่ในระดับมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินโดยรวมเท่ากับ 3.69 ซึ่งอยู่ในระดับมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.3 สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ ดังนี้

1) **สมมติฐานที่ 3.1** พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) สมมติฐานที่ 3.2 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) สมมติฐานที่ 3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) สมมติฐานที่ 3.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น (Courtesy) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) สมมติฐานที่ 3.5 พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวเงินด้านเงินเดือน (Salary) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวเงินด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจที่เป็นตัวเงินด้านโบนัส (Bonus) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านลักษณะของงาน (Work itself) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้านความก้าวหน้า (Advancement) อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยงูใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โกลด์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า โดยรวมพนักงานมีพฤติกรรมกรปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พบว่า บุคลากรจะรีบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการที่พนักงานให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันและจะส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดจาก Organ (1987: 8-13) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าระเบียบและนโยบายขององค์กรคือสิ่งที่จะช่วยควบคุมให้พนักงานมีพฤติกรรมปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดจาก Organ (1987: 8-13) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พบว่า บุคลากรสามารถใช้ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าในการปฏิบัติงาน พนักงานจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา จึงทำให้พนักงานอาจจะมี ความกดดันและความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นพนักงานจึงควรมีความอดทนอดกลั้น เพื่อให้สามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดจาก Organ (1987: 8-13) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร

ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าทรัพย์สินที่บุคลากรต้องใช้ร่วมกันในองค์กรเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนในการรักษาและใช้อย่างรู้คุณค่า ทำให้พนักงานจะต้องใช้ทรัพย์สินด้วยความระมัดระวังอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดจาก Organ (1987: 8-13) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา

กระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจ ของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พบว่า บุคลากรได้เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประชุมหรือการมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุมจะทำให้พนักงานได้รับการชี้แจงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่องค์กรแจ้งให้ทราบ ซึ่งจะทำให้พนักงานทุกคนมีแนวทางปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดจาก Organ (1987: 8-13) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

2.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเงินเดือน พบว่า บุคลากรได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, S. C. (แปลโดย พงษ์นิ นนทศักดิ์ และคณะ, 2549: 250-252) กล่าวไว้ว่ากลยุทธ์การจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนเป็นเงิน เป็นลักษณะการจูงใจที่ใช้พื้นฐานความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งองค์กรสามารถดำเนินการได้โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือโบนัส

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) พบว่า บุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ จะทำให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพงานโดยรวมของการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 157-161) กล่าวไว้ว่าการจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ (Fringe benefit) เป็นการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะทำให้พนักงานที่ได้รับมีความพึงพอใจ สะดวกสบายและปลอดภัย เช่น การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General facilities) การบริการด้านสุขภาพ (Health care services) การบริการด้านนันทนาการ (Recreation services) การบริการด้านการศึกษา (Educational services) และการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio-economical services)

ด้านโบนัส (Bonus) พบว่า บุคลากรได้รับโบนัสตามการประเมินผลงานของบริษัทอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าผลตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 157-161) กล่าวว่าไว้ว่าการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentives) เป็นวิธีการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินหรืออื่นๆ ซึ่งพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะโบนัส (Bonus) เป็นเงินพิเศษที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเป็นกรณีพิเศษ

ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าในการปฏิบัติงานจะต้องมีการตั้งเป้าหมายซึ่งเป็นผลสำเร็จของงานนั้นๆ ไว้ โดยพนักงานจะต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งหากพนักงานสามารถใช้ความรู้และความสามารถของตนเองจนกระทั่งงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พนักงานก็จะเกิดเป็นความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดจาก Robbins, S. P. (1987 อ้างถึงใน วิเชียร วิทษุฒ, 2551: 165-167) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสัมฤทธิ์ผลในงาน (Achievement) คือ การที่พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานและเมื่องานนั้นบรรลุผลสำเร็จจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง

ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) พบว่า บุคลากรเคยได้รับคำชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็นในผลงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าคำชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็นเป็นการเสริมแรงในทางบวก ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดจาก Robbins, S. P. (1987 อ้างถึงใน วิเชียร วิทษุฒ, 2551: 165-167) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่พนักงานได้รับความสำคัญ การยกย่อง ชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็นในผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานได้มากยิ่งขึ้น

ด้านลักษณะของงาน (Work itself) พบว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่ดีและมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดจาก Robbins, S. P. (1987 อ้างถึงใน วิเชียร วิทษุฒ, 2551: 165-167) ที่ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของงาน (Work itself) คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติที่นำสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน เนื่องจากพนักงานจะมองว่างานนั้นๆ มีคุณค่าและพึงพอใจ ซึ่งจะช่วยสร้างความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับแนวคิด

จาก ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 157-161) ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจด้วยงาน (Task motivation) เป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างทัศนคติให้กับพนักงาน โดยจะต้องมีทัศนคติที่ดีและมองว่างานที่ตนปฏิบัตินั้นมีคุณค่า เพื่อสร้างความรับผิดชอบและคุณค่าให้กับตนเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่า หากงานที่บุคลากรปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด บุคลากรพร้อมที่จะดำเนินการแก้ไขในทันที ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดจากงานในทันทีจะช่วยลดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมของผู้อื่น รวมถึงการลดผลกระทบในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ภาพลักษณ์องค์กร เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดจาก Robbins, S. P. (1987 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยุคตม, 2551: 165-167) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) คือ การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระและไม่มีการควบคุมมากเกินไป

ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พบว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จะทำให้พนักงานมีความพร้อมและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความก้าวหน้าที่จะได้รับจากองค์กรในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดจาก Robbins, S. P. (1987 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยุคตม, 2551: 165-167) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความก้าวหน้าในงาน (Advancement) คือ การที่พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดจาก ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 157-161) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money incentive motivation) เป็นการให้พนักงานได้รับการตอบสนองที่สูงขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นการส่งเสริมให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้เลื่อนไปปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับสิทธิหรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับด้วย

2.3 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพย์อาภา เนตรนิรมล (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพนักงานส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการจูงใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลิตา แคมจันทิก (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ahmed, I. et al. (2010) ได้ทำการศึกษา Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. หรือการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยปัญจาบ ประเทศปากีสถาน พบว่า ปัจจัยจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ในครั้งนี้ สามารถให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ได้ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคำนี้

ด้านเงินเดือน พบว่า บุคลากรยังไม่ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรจึงควรเพิ่มระดับอัตราเงินเดือนให้ใกล้เคียงหรือมีความเหมาะสมต่อค่าครองชีพในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) พบว่า บุคลากรเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดหาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ปัจจุบันที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ด้านโบนัส (Bonus) พบว่า บุคลากรไม่ได้รับโบนัสจากบริษัทเหมาะสมและเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรจึงควรปรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรได้รับโบนัสพิเศษเพิ่มเติมได้มากยิ่งขึ้น

ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พบว่า บุคลากรยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้ที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองยังไม่ได้รับความสำคัญจากองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมหรือการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น โดยจะต้องเป็นความคิดเห็นที่หลากหลายทั้งที่เป็นความคิดเห็นจากการปฏิบัติงานและความคิดเห็นโดยทั่วไปและการนำความคิดเห็นเหล่านี้ไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น

ด้านลักษณะของงาน (Work itself) พบว่า บุคลากรยังไม่ได้มีโอกาสปฏิบัติที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมหรือการมอบหมายให้พนักงานได้มี โอกาสปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ได้เป็นอย่างดี

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่า บุคลากรยังไม่ได้ได้รับความไว้วางใจ ให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ ตนเองรับผิดชอบอย่างอิสระ ซึ่งรวมถึงวิธีการปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็นในงานนั้นๆ

ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พบว่า บุคลากรยังไม่มีโอกาสได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้รับ โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น โดยอาจจะจัดให้มีแผนการพัฒนาอาชีพ ส่วนบุคคลสำหรับพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะทำให้พนักงานมองเห็นภาพรวมความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเองที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พบว่า บุคลากรจะรีบให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรจึง ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ซึ่งจะ ช่วย ให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พบว่า บุคลากรมา ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเสมอมีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรออกกฎระเบียบชั่วโมงหรือ เวลาการทำงานให้เข้มงวดมากยิ่งขึ้นหรืออาจจะมีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น โดยการสำรวจเวลาการปฏิบัติงานที่พนักงานส่วนใหญ่สะดวกและต้องการ

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พบว่า บุคลากรทราบหลักการบริหารจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการจัดมุมพักผ่อนให้พนักงานได้ใช้บริการเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกันมีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกที่จะช่วยกันรักษาสมบัติส่วนรวมร่วมกัน รวมถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีหน้าที่ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พบว่า บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การมีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมหรือการกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เหมาะสมต่อองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งองค์กรสามารถส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นทั้งแบบที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการได้

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในงานได้หากปัจจัยต่างๆ ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงควรมีการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในงานและทำการลดปัจจัยดังกล่าวให้ลดน้อยลง

3.2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งจะทำได้ผลการศึกษาเพิ่มเติมที่องค์กรจะได้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำการสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (*Industrial and Organizational Psychology*). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2553). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจริญพงษ์ สีสด. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: วิ.พรินทร์ (1991).
- ชลิตา ตั้งสุภาพ. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบ้านจัดสรรในจังหวัด เชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ช่อลดา ดิยะบุตร. (2556). *จิตวิทยาธุรกิจ (Business Psychology)*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พงษ์ นนทศักดิ์ และคณะ. (2549). *การจัดการธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- พัชรกร ภูทองชนะ. (2554). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ลาวไทยฮั่ว ยางพารา จำกัด สาขาสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิวรรธณี พงษ์สิทธิ์. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่น ใน จังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศิวาลัย ชันชะชานะ. (2553). *EIC Analysis: คิวโอกาสในภาวะซบเซาของธุรกิจขนส่งทางทะเล*. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2560 จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/395>.
- สกล สุดชนะ. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพันธ์ นันทแดนสุวรรณ. (2554). *การจัดการทีมงานในองค์กร*. มปป.
- สมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย. (2547). *การพัฒนานโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น*. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2560 จาก <http://www.thaiteacher.org>.
- อนุสร ทองเกสร. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Acar, A. B. (2014). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Factors Differ for Generation X and Generation Y?. *International Journal of Business and Social Sciences*, 5(5): 12-20.
- Baah, K. D. et al. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9): 1-8.
- Baron, RA & Greenberg, G. (1993). *Behavior in Organizations*, 3rd. New Jersey: Prentice-Hall, INC.
- Berman, J. (2017). *NYK, K-Line, MOL team up to form the Ocean Network Express*. June 7, 2017, from http://www.logisticsmgmt.com/article/nyk_k_line_mol_team_up_to_form_the_ocean_network_express.
- Cinar, O. et al. (2011). A Motivation Study on the Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Factors. *Economics and Management*, 16: 690-695.
- Kaufmann, N. et al. (2011). More than fun and money. Worker Motivation in Crowdsourcing: A Study on Mechanical Turk. *Proceedings of the Seventeenth Americas Conference on Information Systems*. Detroit: Michigan.
- NYK Line (Thailand) Co., Ltd. (2560). *ประวัติความเป็นมาของบริษัท*. แหล่งที่มา: <http://www.nykline.co.th/profiles.php>. เมื่อ 26 มิถุนายน 2560

- Organ, D., W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Lexington.
- _____. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D., W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 74(February 1989): 157-164.
- Organ, D., W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*. 48(Winter): 775-802.
- Podsakoff, Philip M., Michael Ahearne, & Scott B. MacKenzie. (1997). Organizational Citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Marketing Research*. 31(August): 351-363.
- Schnake, M & Dumler, M., P. (1997). Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice. *Journal of Managerial Issues*. 9(Summer 1997): 216-229.
- Tan, T. H. & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*. 16(1): 73-94.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ | อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ |
| 3. คุณสัณชัย ก่อสง่าลักษณ์ | รองผู้จัดการทั่วไป
บริษัท เค อาร์ ซี ทรานสปอร์ต แอนด์
เซอร์วิส จำกัด |





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง และเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน แบบสอบถามฉบับนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรุณาอ่านข้อคำถามให้เข้าใจและเลือกตอบตามความเป็นจริง ผลคำตอบที่ได้ของท่านจะช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น วาย เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง ให้มีระดับที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้ต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลาในการทำแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

นาง ณีฐณิชา ราชคมน
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียวเท่านั้น

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

3. หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

4. อัตราเงินเดือน

1. ไม่เกิน 15,000 บาท

2. 15,001-20,000 บาท

3. 20,001-25,000 บาท

4. 25,001 บาทขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาการทำงานภายในหน่วยงานแห่งนี้

1. ไม่เกิน 3 ปี

2. 4-6 ปี

3. 7-9 ปี

4. 10 ปีขึ้นไป

7. ระดับตำแหน่งงาน

1. ระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่

2. ระดับหัวหน้างาน

3. ระดับผู้จัดการ/ผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด หลังจากนั้นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติที่สอดคล้องตามเกณฑ์ ดังนี้คือ
5: ปฏิบัติมากที่สุด 4: ปฏิบัติมาก 3: ปฏิบัติปานกลาง 2: ปฏิบัติน้อย 1: ปฏิบัติน้อยที่สุด

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism)					
8. ท่านจะริบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เพื่อช่วยให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรเป็นไปได้อย่างดี					
พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)					
11. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบและสนอณนโยบายขององค์กร					
12. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเสมอ					
13. ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว					
พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)					
14. ท่านสามารถใช้ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
15. ท่านทราบหลักการบริหารจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงาน					
16. ท่านสามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 17. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติเพื่อลดผลกระทบจากปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา					
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 18. ท่านให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน					
19. ท่านยอมรับและรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) 20. ท่านได้เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม					
21. ท่านมีความรู้สึกรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร					
22. ท่านได้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด หลังจากนั้นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องตามเกณฑ์ ดังนี้คือ

5: เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4: เห็นด้วย 3: ไม่แน่ใจ 2: ไม่เห็นด้วย 1: ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน เงินเดือน (Salary) 23. ท่านได้รับค่าเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
24. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค					
25. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน (Welfare & Fringe Benefits) 26. ท่านเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานบริษัทมีความเหมาะสมหรือเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ					
27. ท่านเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานเพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
28. ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค					
โบนัส (Bonus) 29. ท่านได้รับโบนัสของบริษัทมีความเหมาะสมและเทียบได้เท่ากับบริษัทอื่นๆ					
30. ท่านได้รับโบนัสตามการประเมินผลงานของบริษัทอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค					
31. ท่านได้รับโบนัสจากบริษัทเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ					
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ความสำเร็จในงาน (Achievement) 32. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้					
33. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้					
34. ท่านจะยังคงปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป ถึงแม้การรวบรวมกิจการในอนาคตอาจจะทำให้ท่านต้องพ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การยอมรับนับถือ (Recognition)					
35. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญบุคคลหนึ่ง					
36. ท่านเคยได้รับคำชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็นในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
37. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ					
ลักษณะของงาน (Work itself)					
38. ท่านได้มีโอกาสปฏิบัติที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่บ่อยครั้ง					
39. ท่านรู้สึกว่าคุณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่า					
40. ท่านได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่ดีและมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ (Responsibility)					
41. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ					
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีเนื่องจากไม่มีการควบคุมมากเกินไป					
43. หากงานที่ท่านปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด ท่านพร้อมที่จะดำเนินการแก้ไขในทันที					
ความก้าวหน้า (Advancement)					
44. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					
45. ท่านมีความคิดเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น					
46. ท่านได้ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางณัฐธินิชา ราชคมน์
วัน เดือน ปีเกิด	26 สิงหาคม 2520
สถานที่เกิด	เขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2542
สถานที่ทำงาน	บริษัท เอ็น วาย เค โอน์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกเอกสาร

